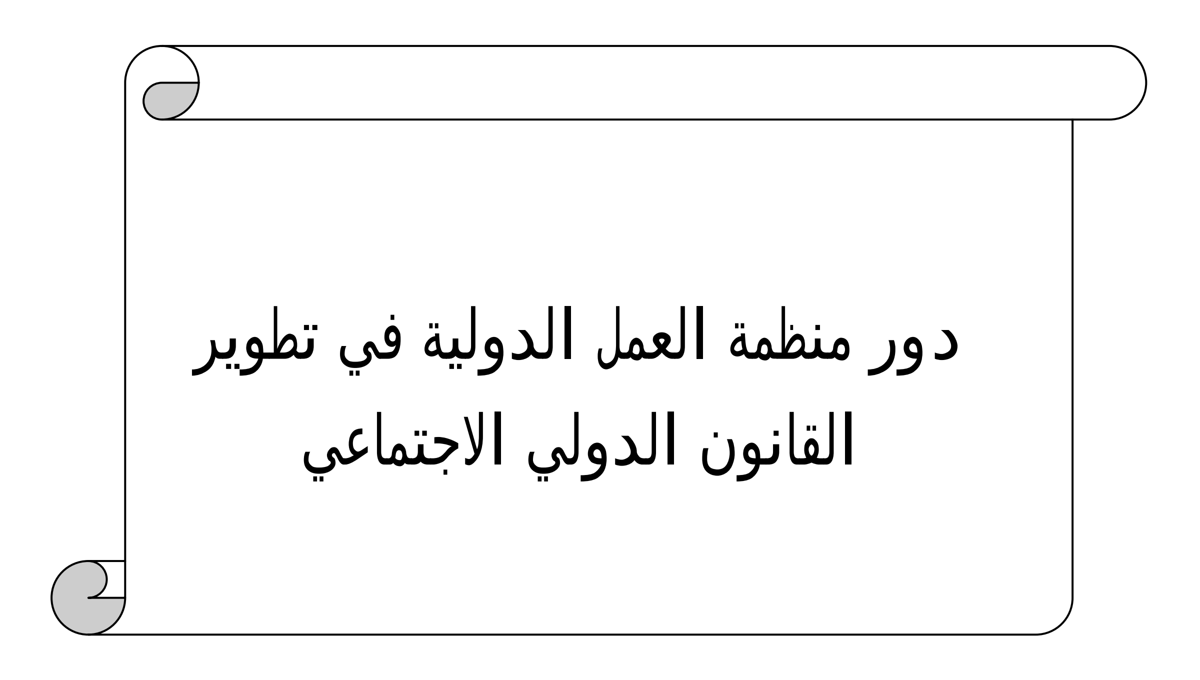
جـــامـعـة الـــجـــزائــر
كـــلـيــة الـــحـــقـوق



دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي

رسالة ماجستير
في
القانون الدولي والعلاقات الدولية

إعداد الطالبة: دراقي هبة خديجة

تحت إشراف: الدكتور
عبد العزيز قادري

لجنة المناقشة: د: تونسي بن عــامر، رئيسا
د: بــلاح فاطــمــة ، عضوا
د: قادري عبد العزيز، مقررا

السنة الجامعية
٢٠٠٠-٢٠٠١

بسم الله الرحمن الرحيم

« الحمد لله الذّي هدانا لهذا و ما كنّا لنهتدي لو لا أن هدانا الله »

صدق الله العظيم

أهدي هذا البحث المتواضع

إلى والدي العزيزين اللذين زرعا في نفسي حب العلم
إلى جدتي التي رافقتني بالدعاء
و إلى أختي نبيلة التي ظلت تشجعني.

قائمة المختصرات

- **A.F.D.I : Annuaire Français de Droit International**

- **B.I.T : Bureau International du Travail**

- **C.I.T : Conférence Internationale du Travail**

- **O.I.T : Organisation Internationale du Travail**

- **R.A.S.J.E : Revue Algérienne des Sciences Juridiques et Economiques**

- **R.A.T : Revue Algérienne du Travail**

- **R.C.A.D.I : Recueil des Cours de l'Académie de Droit International**

- **R.I.T : Revue Internationale du Travail**

مـــــقـــــدمــــة

يبدو تناول موضوع " **دور منظمة العمل الدولية كهيئة تشريعية في مجال القانون الدولي الاجتماعي** " أمرا متجاوزا اليوم، باعتبار أنها أول منظمة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحـدة و نظرا لتعدد الدراسات التي اهتمت بدورها التشريعي في مجال العمل.

غير أنه و بالرغم من ذلك ، لا يزال هذا الموضوع محل اهتمام و دراسات ضرورية تبرز أهمية منظمة العمل الدولية في عالم متطور كثير التحول، خاصة مع ظهور مفهـ ـوم جديد ألا و هو " العولمة".

فقد أخذ القانون الدولي للعمل مفهومه الشامل في ظل منظمة العمل الدولية التي عملت منذ انشائها على جلب أكبر عدد ممكن من الدول، و بواسطة هيئتها التشريعية على خلق قواعد عمل دولية كرستها معظم الدول الأعضاء في تشريعاتها الوطنية.

و لعل بحثها الدائم عن " العدالة الاجتماعية" قد قادها إلى خلق ما اتّفـق علـى تسميـته " التقنين الدولي للعمل" (١).

إلا أن منظمة العمل الدولية لا تنفرد بالتشريع في مجال العمل الدولي، إذ نجـد أن اتفاقيات دولية في المجال الاجتماعي تتبلور في إطار أجهزة دولية مغايرة، تشارك بذلك في إثراء القانون الدولي الاجتماعي (٢).

إذ لا يقتصر الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية على تطوير القانون الدولي للعمل ، بل إنها تساهم إلى حد كبير في تنمية القانون الدولي الاجتماعي الذي يتسـع ليشمل الحقوق الاجتماعية للإنسان.

و بذلك يتضح دور منظمة العمل الدولية في مجال ترقية حقوق الإنسان المكرسة فـي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨.

---

(١) *Code International du Travail*

(٢) مفهوم القانون الدو الاجتماعي أعم من القانون الدو للعمل، فيمثل القانون الدو للعمل موع قواعد العمل الدولية ا عتمدة على ا صوص إطار منظمة العمل الدولية بالإضافة إ تلك ا مة على مستوى ا نظمات الإقليمية. أما القانون الدو الاجتماعي فيضم إضافة إ القانون الدو للعمل جانب ا ماية الاجتماعية.

و يبقى رغم ذلك دور منظمة العمل الدولية نموذجا كاملا في مجـال تشـريع العمل الدولي كما سنراه عبر دراستنا ، بفضل اتجاهها الدائم نحو إضفاء الصبغـة " العالمية"على قواعدها.

و في هذا الصدد يقول - بيرنس **W. PEIRENS** - أن "...منظمـة العمـل الدولية و قواعد العمل الدولية تظل الإطار المرجعي والعالمي للسياسة الاجتماعية و الاقتصادية ليس فقط في الدول النامية و لكن كذلك في العالم المصنع." (١)

فيكون إذن الهدف الأول من دراستنا هو تبيان الدور التشريعي الـذي تلعبـه منظمة العمل الدولية في مجال القانون الدولي الاجتماعي بفضل الأجهزة التي دعمت بها في دستورها و الوسائل القانونية التي وضعت تحت تصرفها من أجـل ضـمان احترام قواعد العمل الدولية التي تتبناها.

و التساؤل في هذا الشأن يدور حول مستقبل قواعد العمل الدولية المتخذة فـي إطار منظمة العمل الدولية أمام تزايد مثيلاتها المتخذة في إطار منظمات إقليمية، مـن جهة.

و من جهة ثانية، ما هي سبل تفعيل قواعد العمل الدولية و جعلها أكثر مرونة لتمكينها من الاستجابة لمتطلبات الدول باختلاف أنظمتها الاجتماعيـة و مسـتويات التنـمية الاقتصادية (الفصل الأول).

و سيكون الهدف الثاني من هذه الدراسة أن نبين بوضوح الدور الذي تقوم بـه منظمة العمل الدولية في مجال تطوير ما يسمى بالقانون الدولي الاجتمـاعي بفضـل التأثير الكبـير و الفعال الذي تحدثه قواعد العمل الدوليـة علـى تشـريعات العمـل الوطنية، و كذا على قواعد العمل المتخذة على المستوى الدولي بصفة عامة (الفصل الثاني).

---

(١) رئيس كونفدرالية النقابات المسيحية البلجيكية مقال له معنون *« Normes du travail propositions pour l'avenir » in Regards sur l'avenir de la justice sociale (mélanges à l'occasion du 75ème anniversaire de l'OIT, BIT,1994, P. 245*

و بهذا الشأن، قد أصاب الأستاذ- بيرنشتاين BERENSTEIN - بقولـه أن الهدف من مثل هذه الدراسة هو إبراز : " كيف يمكن تحسين مستوى المعيشة و ظروف العمل في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بفضل التـأثير الـذي تمارسه الاتفاقيات التي أقرها المؤتمر الدولي للعمل على تشريعات هذه الدول ..."(١).

انطلاقا من هذين الهدفين، تكون دراستنا هذه تدور حول تسـاؤل هـام جـدا يتمحور حول مدى الأهمية التي توليها منظمة العمل الدولية لنشاطها التشريعي بالنظر إلى أنشطتها الأخرى المتعددة، و الإجابة لن تكون سوى بدراسة شاملة للمبادئ التي كرستـ ـ ـ ـها و الأحكام المتضمنة في دستورها و ما جاء فيه من آليات فعالة فـي مجال تدعيم القواعد الدولية للعمل.

و لتبيان كيفية تطبيق القواعد الدولية للعمل، أهمية كبرى في إبراز دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي.

لذلك ارتأينا دراسة هذا الموضوع من زاويتين، لكن قبل أن نبدأ فيه كان لا بد أن نلمح للمرحلة الأولى من تاريخ القانون الدولي الاجتماعي و هي مرحلة ظهور ما يسمى " بالتشريع الدولي الاجتماعي" و ذلك في مبحث تمهيدي.

أما النقطتان الأساسيتان في الموضوع، فهما:

* الفصل الأول : منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال العمل الدولي.

* الفصل الثاني: أثر قواعد العمل الدولية في المجال الداخلي للدول و المجال الدولي.

---

(1)Ahmad-Ali BAHRAMY : « La législation internationale du travail et son influence sur le droit iranien », Paris:dalloz, 1963,P.1

مبحـــث تمهيدي
بــوادر ظهـور تشريـع دولـي اجتمـاعـي

تزامن ظهور القانون الدولي للعمل مع قانون العمل الذي اهـتم بالانشـغالات الاجتماعية للعمال منذ بداية القرن التاسع عشر.

حيث نشأت خلال تلك الفترة فكرتان متكاملتان : الفكرة الأولى كانت تـدور حول قيـام تشريع دولي للعمل يساير التشريع الوطني للعمل. (١)

أما الفكرة الثانية فكانت متعلقـة بإنشاء منظمة دولية للعمـل ، و إذا كانـت فكرة التشريع تعد الفكرة الأولى و الأساسية، إلا أنه ظهر جليا أن فعاليتها متوقفة على وجود هيئة تأسيسية مكلفة بحماية المكتسبات و توسيعها، كما كرست الفكرتـان معـا بفضل أشخاص سجلت أسماؤهم في التاريخ، و كذا مع بروز الحاجة إلـى ضـمان حماية العمال نتيجة للتطور و التقدم الذي أحرزته الصناعات الكبرى.

فكانت دوافع ظهور تشريع دولي للعمل إيديولوجية و سـياسـية و اقتصادية و بالأخص إنسانية عّبر عنها رائـد فكرة التشريع الدولي للعمل " **[illegible]** **Daniel LEGRAND** " في الإعلان الشهير لسنـة ١٨٥٥ الموجه إلـى حكومـات الدول المصنعـة. (٢)

تلك الدوافع التي وردت في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ وكذا في إعلان فيلادلفيـا لسنة ١٩٤٤، و التي شكلت الأساس الإيديولوجي لتوسيع نشاطات المنظمة بعد الحرب العالمية الثانية.

و لم يكن الوصول إلى تكريس فكرة تشريع دولي للعمـل بـالأمر الهـين، فالانشغالات كانت عديدة و الجهود كثيفة و الإنجازات ضئيلة.

---

(1) يرى هـذا الشأن نيكولاس فالتيكوس Nicolas VALTICOS" أن هـذه الفكرة كانـت وراء نشأة القانون الدو للعمـل"
أنظر نفس الكاتب : Droit international du travail – Paris : Dalloz, 1983, p. 8

(2) Victor-Yves GHEBALI : L’Organisation internationale du travail
Paris: georg, 1987 , p.23 et s.

و حدثت القفزة النوعية في مجال التشريع الدولي للعمل بعد الحرب العالميـة الأولى حيث أعيد رسم خارطة العالم الاجتماعية و الاقتصادية.

و من عملية السلام ولدت منظمة العمل الدولية، و أنشأت بموجب معاهـدة فرساي عام ١٩١٩ مع عصبة الأمم، و أتت لتعبر عـن الحاجـة إلـى الإصـلاح الاجتماعي و عن القناعة بأن الإصلاح لا يمكـن أن يتحقـق إلا إذا جـرى علـى صعيـد دولي.

المطلب الأول
تطور فكرة قانون دولي اجتماعي عبر قواعد العمل

يعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية بتنظيم قضايا العمل إلى عهد بعيـد مـن خلال المحاولات الفردية والتي باءت بالفشل.

غير أن هذه الانشغالات الفردية انتقلت إلى الجمعيات و التنظيمات الخاصـة خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر، التي دعت إلى إقامة تشريع دولي للعمل.

و لم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي إلا مع بداية القرن العشـرين عنـدما أنشأت في مدينة بـال سنة ١٩٠١ " الجمعية الدولية للحماية القانونيـة للعمل " من قبل بعض رجال السياسة و الصناعة.

و أدى تأسيس الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل إلى الشروع في إعداد أول اتفاقيات دولية فـي مجال العمل مـن خلال المؤتمرات الدولية التي عقـدت إلـى غاية الحرب العالمية الأولى.

الفرع الأول

دوافـع ظهـور قانون دو للعمـل

إن الدور الـذي لعبه القانون الاجتماعي في البحث عن اعتراف دولي ببعض الحقوق الأساسية يعـود إلى المحاولات التي ظهرت و تبلورت منذ بدايـة القـرن التاسع عشر، حيث أن تأثير الثورة الصناعية على ظـروف العمـل أدى بـبعض الشخصيات التي تنتمي إلى البورجوازية الصناعية بأوروبا مثل **ǈويǅ** و **لـوǅر3ا** و **ǅǅǅǅ** إلى المطالبة بتحسين هـذه الظروف عـن طريـق نشاط دولي مشـترك و منسـق.

فكان آنذاك ينظر إلى العمل على أنه مجرد سلعة، إذ كان يعامل الإنسان العامل بقساوة و كان أصحاب المصانع يستغلون العمال طوال أيام الأسبوع مقابل أجر ضئيل ومن دون أن يوفروا لهم أدنى ظروف العمل.

فكان أول دافع إلى ظهور قانون دولي للعمل دافعا إنسـانيا مفـاده تحسيـ ـن الوضع النفسي و المادي للعمال، حيـث أن الحرمان الاقتصادي يؤدي حتمـا إلـى الإحباط الروحي للشخص.

أما الدافع الثاني فهو متعلق بالمجال السياسي، حيث كان التشريع الدولي للعمل يقـدم كإجراء يحول دون حصول مشاكل اجتماعية تنفجر يوم ترفض فيـه الكتـل العاملة تحمل الظروف القاسية للعمـل.

و الدافع الثالث كان اقتصاديا، إذ أن الإصلاح الاجتماعي يـؤثر سـلبا علـى اقتصاد الدولة التي تعتمده و يعيق قواعد المنافسة الدولية ، فالدولة التي تطبق تشريع وطني يراعي ظروف العمل تـدفع حتما ثمـن سياستهـ ـا الاجتماعيـة بمصـاعب اقتصادية.

لذلك نرى أن الكاتب **ǅيكتور ايح 3ǅـالǅ** **Victor- Yves GHEBALI** كـان على حق عندما قـال : "... يوجد وسيلة عملية لتجاوز المشـكل : تشـريع دولـي للعمل... ".(١)

و تظهر أهمية هذه الدوافع بالخصوص في كونها واردة في ديباجـة دسـتور منظمة العمل الدولية لسنة ١٩١٩، وكذا في إعلان فيلادلفيا لـ ١٠ مايو ١٩٤٤.

الفرع الثا

رواد فكـرة التشريـع الدولـي الاجتماعي (قواعد العمل)

لا شك أن الرائدين اللذين يشار إليهما في معظم المؤلفات باعتبارهما سـاهما إلـى حد كبير في وجود تشريع دولي للعمل هما : " **روبرت أوين Robert OWEN** " - ١٧٧١ / ١٨٥٣ - و "**دانيـــيال لـوقران Daniel LEGRAND** " - ١٧٨٣ / ١٨٥٩ -.

إذ يرجع الفضل في نقل مشاكل العمال من المستوى الوطني إلى المسـتوى الدولي إلى رجل الصناعة الإنجليزي" **روبرت أوين Robert OWEN** " الـذي وجـه خطابا إلى المؤتمرين في مؤتمر التحالف المقدس عام ١٨١٨ حيـث طالـب فيـه بإنشاء لجنة للعمل.

كما أن رجل الصناعة الفرنسي "**دانييال لوقران Daniel LEGRAND** " يعتبر أول من حاول إقرار قواعد قانونية للعمل ، بعد أن لاحظ أن ظروف العمل سـيئة و غير إنسانية في القـرن ١٩، لذلك فإنه وجه رسالة للبرلمانات الأوروبية بتـاريخ ٢٥ أبريل ١٨٥٥ اقترح فيها إقرار قوانين خاصة وقانون دولي ينظم و يحمي الطبقة العاملة. (٢) و ما يلفت الانتباه حول هؤلاء الرواد هو أصلهم و انتمـائهم الاجتمـاعي أكثر من شخصيتهم. (٣)

---

(١) Victor- Yves GHENALI - op.cit p. 23

(٢) راجع أ د شلا : التنظيم الدو دراسة النظرية العامة و ا نظمات الدولية – ب وت: الدار ا امعية، ١٩٨٤ ص ص.٤٧٩-٥٠٢

(٣) Victor- Yves GHEBALI – op.cit pp. 22-24

فقد جاءت المبادرة الأولى لوضع تشريع دولي للعمل من اقتصاديين و مفكرين ينتمون إلى البورجوازية الصناعية للقرن التاسع عشر، دون أن يكون من بينهم عمال.

حيث أن هؤلاء لم يتدخلوا إلا في مرحلة لاحقة و بعد أن تخلصوا من العراقيل المتعددة التي حالت دون تجمعهم على المستوى الوطني.

غير أن اقتراحات الرواد لم تحدث صدى إيجابيا لدى الحكومات، حيث كانت هذه الأخيرة تتذرع وراء حجج مأخوذة من الليبرالية الاقتصادية.

فكانت الاعتراضات عديدة حول فكرة وضع تشريع دولي للعمل ، من بينهـا عدم فعالية التشريعات الدولية للعمل بسبب تعدد الشعوب و اختلاف ظروف عملهم و نتيجة للمس مبدأ عدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول.

الفرع الثالث

تكريـس فكرة قـانون دولـي للعمـل

شهد النصف الثاني من القرن التاسع عشر، تطور نشاطات الجمعيـات التـي كانت تسعى إلى إعداد تشريع دولي في مجـال العمل.

و عرفت هـذه النشاطات الجمعوية تطوراعلى الخصوص بفرنسا وألمانيا و سويسرا، وقد مارس في هذا الصدد العمال السويسريون ضغوطات كبيرة على الحكومـة الكونفدرالية، إذ عبروا خلال المؤتمر العمالي المنعقد بمدينة زوريخ سنة ١٨٩٧ عن طموحاتهم و مطالبهم الرامية إلى إعداد تشريع دولي للعمل و كـذا إنشـاء مكتب دولي من أجل حماية العمال.

و لعل أهم نتيجة سجلت في ذلك الوقت،هي إنشاء الجمعية الدوليـة للحمايـة القانونية للعمال سنة ١٩٠١ بمدينة - بـال-.

و سطرت لنفسها أهدافا عديدة ، من بينها تسهيل دراسة تشريع العمل و تشـجيع انعقاد مؤتمرات دولية حول موضوع تشريع العمـل.

و بطلب من الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال، عقدت سويسرا بمدينـة - برن - مؤتمرين متتاليـين (الأول ذا طابع تقني سنة ١٩٠٥ و الثاني ذا طابع دبلوماسي في سنة ١٩٠٦).

و تمخض عن المؤتمرين أول مشاريع اتفاقيات دولية في مجال العمل - الاتفاقية الأولى التي تمنع تشغيل النساء ليلا، أما الاتفاقية الثانية فهي تمنع استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت - صادقت عليهما معظم الدول الموقعة عليها، ودخلت حيز النفاذ سنة ١٩١٢.

و بإيعاز من الجمعية الدولية دائما دعت سويسرا إلى عقد مؤتمر تقني بمدينة - برن – سنة ١٩١٣، تم خلاله إعداد مشروعي اتفاقيتين كان من المقرر المصادقة عليهما في إطار مؤتمر دبلوماسي سنة ١٩١٤ ، غير أن اندلاع الحرب العالمية الأولى حال دون عقده و وضع حدا للمرحلة الأولى من إعداد تشريع دولي للعمل. (١)

المطلب الثاني
نشأة منظمة العمل الدولية

إن الحرب العالمية الأولى أعطت أبعادا جديدة لمسألة وضع تشريع دولي للعمل، حيث اعتبرت الحرب مناسبة لتفطن المجموعة الدولية من أجل الحفاظ على السلام.

---

(1) Victor-Yves GHEBALI - op.cit p . 26 et s.

كما شكلت الحرب بالنسبة للنقابات والمنظمات السياسية إمكانية التعبير عن مطالبها في معاهدات السلم.

حيث أنه ابتداء من نوفمبر ١٩١٤، أصدرت الفيدرالية الأمريكية للعمل لائحة تدعو فيها ممثلي العمال في الدول المختلفة للسعي خلال مؤتمر السلام القادم إلى حماية مصالح العمال و المساهمة " في وضع أسس لسلم دائم " . (١)

فانعقد مؤتمر السلم سنة ١٩١٩ بفرساي، حيث أعرب المشاركون فيه عن ضرورة إنشاء "منظمة دولية للعمل" بعد التضحيات التي قدمها العمال أثناء الحرب العالمية الأولى.

فالسلم الدولي لا يكون دائما إلا إذا اتخذ أساسا له العدالة الاجتماعية.

و بذلك أنشأت معاهدة فرساي منظمة العمل الدولية إلى جانب عصبة الأمم و قد استطاعت أن تصمد أمام قيام الحرب العالمية الثانية نظرا لما تنشد إليه من تحقيق العدالة الاجتماعية ، و أصبحت سنة ١٩٤٦ أول وكالة متخصصة ضمن هيئة الأمم المتحدة.

الفرع الأول

ظروف النشأة - اتفاقية فرساي ١٩١٩ -

من الناحية التاريخية، يعتبر ظهور منظمة العمل الدولية كنتيجة لتطور الأفكار الاجتماعية التي تبلورت خلال القرن التاسع عشر و إلى غاية الحرب العالمية الأولى.

و لم يؤد اندلاع الحرب إلى الإنقاص من عزم الجمعيات والمنظمات السياسية على تحقيق مقاصدهم.

---

(1) C. ROSSILLION : « Conventions et Recommandations Internationales du travail : Droit social à vocation universelle « in Juris Classeur , Paris : Dalloz, 1988 , p. 4 et 5

ثم بناء على طلب نقابـات دول عديدة ، أنشأ مؤتمر السلم المنعقد سـنة ١٩١٩ لجنة تشريـع دولي للعمل بلغ عـدد أعضائهـا ١٥عضـوا (1) كـان رئيسهـا النقابي الأمريكي " **Tامويü كومبرS** Samuel GOMPERS " ، و من بين أعضائها أيضا الفرنسي " **ليوDž جوزاو** Léon JOUHAUX " الذي تحصل على جائزة نوبل للسـلام.

و بعد اجتماعات دامت عشرة أسابيع، صادقت اللجنة تبعا لمشـروع قدمـه الوفد البريطاني على نص أصبح بتاريخ ١١ أبريل ١٩١٩ يشكل الفصـل الثالـث عشر لمعاهدة السلم لفرساي .

تضمن الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي فصلين موزعين على المـواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧ تناولت مختلف أوجه تنظيم العمل قصد المساهمة في إنشـاء مـا يمكن تسميته " بالقانون الدولي للعمل ".

و عملت منظمة العمل الدولية خلال الفترة ما بين الحربين كجهاز مسـتقل عن عصبة الأمم.

و قد تناولت أول قراراتها مشاكل الساعة : تحديد مدة العمل اليومي بثماني ساعات ، محاربة البطالة، حماية الأمومة، تنظيم عمل النسـاء و الأطفال.

كما واصلت المنظمة مسيرتها بالرغم من اندلاع الحرب العالميـة الثانيـة، حيث انتقل مقرها إلى مونريـال - بكنـدا -.

و إذا كانت عصبة الأمم لم تصمد أمام قيام الحرب ، فإن المذهل أن منظمـة العمل الدولية بقيت قائمة . و أسباب بقائها لم تبتعـد عن الأسباب التي أدت إلـى قيامها على إثر انتهاء الحرب العالمية الأولى - فالإبقاء على منظمة العمل الدولية اعتبر ضمانا للانجازات المحققة في مجال التشريع الدولي للعمل.

---

(١) أنظر د. مد طلعت الغنيمي :" الأحكام العامة قانون الأمم : التنظيم الدو " الإسكندرية: منشأة ا عارف، ١٩٨١، ص. ٩٣٧.

و أحسن ڠيكاور ايج ĬJlĜ3 **Victor- Yves GHEBALI** التعبيـر عـن ذلـك كالآتي : " هذا الإبقاء كان يشكل رمز الحرية النقابية في عالم أحرزت فيه الشمولية على انتصارات كبيرة . (١)

- Ce Maintien représentait en outre le symbole de la liberté syndicale dans un monde où le totalitarisme venait de remporter des victoires majeures -

الفرع الثا

إدمـاج منظمة العمل الدولية نظام الأمـم ا تحـدة

في سنة ١٩٤٤ اجتمعت أول دورة للمؤتمر الدولي للعمل بمدينة فيـلادلفيا بعد انقطاع دام خمس سنوات و بحضور وفود من ٤١ دولة عضـوة.

قام المؤتمرون بمناقشة مصير منظمة العمل الدولية بناء على تقريـر أساسـي قدمه مكتب العمل الدولي تحت عنوان " مبادئ العمل و برنامج ونظام منظمة العمل الدولية ".

اقترحت هذه الوثيقة مشروع إعلان (٢) يدور حول الأهداف الجديـدة لمنظمـة العمل الدولية.و افتتح الرئيس الأمريكـي روزڠلا **ROOSEVELT** المـؤتمر بكلمـة افتتاحية موجهة إلى المؤتمرين، جاء في عبارة منها : " في ميدان عملكـم، ليسـت الأمـم المتحدة بحاجة إلى إنشاء منظمة جديدة ".

و تمت المصادقة على إعلان فيلادلفيا بتاريخ ١٠ مايو ١٩٤٤، حيث جـاء موسعا لأهداف المنظمة على ضوء التطور الاجتماعي للعالم منـذ ١٩١٩.

و في سنة ١٩٤٦، أصبحت منظمة العمل الدولية بموجب اتفاق بيـنـهـا و بين هيئة الأمم المتحدة أول منظمة متخصصة تابعة للأمم المتحـدة.(٣)

---

(1) Victor- Yves GHEBALI- op.cit p .40

(٢) كان مكتب العمل الدو يرى عـدم مناسبـة إدراج تعديل دستوري أو اتفاقية أو لائحة.

(٣) Marc MONTCEAU : « L’Organisation Internationale du travail » Paris: PUF, 1964 , p.23 et s

الفصل الأول
منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي
في مجال القانون الدولي الاجتماعي

تعتبر منظمة العمل الدولية جمعية من الدول واتحادا دوليا ذا طابع قانوني مركب و ذات تشكيلة ثلاثية، باعتبار أن كل دولة ممثلة في المؤتمر الدولي للعمل بمندوبين حكوميين و مندوب عن أرباب العمل و مندوب عن العمال، و يعتبرها " جورج سال **Georges SCELLE** " منظمة دولية " لا محالة فوق الدول... " (١)، كما يعتبرها - أحمد علي بهرامي **Ahmad-Ali BAHRAMY**- "... مرفقا عاما دوليا ذا طبيعة عالمية، تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، و الوصول إلى بناء قانوني للمجتمع الدولي " (٢).

و قد جاء تنظيم الاختصاص التشريعي لمنظمة العمل الدولية و في بداية نشأتها توفيقا بين مدرستين: المدرسة الأولى هي المدرسة الإيطالية التي أرادت أن تمنح للمنظمة سلطة تشريعية واسعة تجعل من الاتفاقيات التي تحوز الأغلبية المطلوبة أحكاما ملزمة للدول الأعضاء كافة، و المدرسة الثانية هي المدرسة الأمريكية التي حرصت على حصر السلطة التشريعية للمنظمة في أضيق نطاق ممكن.

فالمشاركون في إعداد الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي كانوا يطمحون إلى وضع تشريع اجتماعي عالمي موحد بالنسبة لجميع العمال في العالم.

غير أنهم لم يفلحوا في هذا المسعى الطموح، و اقتصر دور منظمة العمل الدولية على إنشاء اتفاقيات دولية تقدم للمصادقة على جميع الدول المنضمة إليها.

---

(١) Georges SCELLE: L'organisation internationale du travail et le BIT Paris: Rivière, 1930,pp.49,50 et 56.

(٢) Ahmad-Ali BAHRAMY - op.cit , p. 42

و من هذا المنظور يظهر بالتأكيد دور منظمة العمل الدولية التشريعي.

فكيف يمكن ملاءمة منظمة العمل الدولية مع متطلبات العولمة؟

و هل تستطيع منظمة العمل الدولية أن تضطلع بدورها التشريعي دون وسائل قانونية فعلية توضع تحت تصرفها للتدخل في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية التي تتخذها ؟ و ينبغي أيضا البحث عن وسائل ردعية من أجل إجبار الدول على الانصياغ لتشريع العمل الدولي.

جميع هذه التساؤلات تجد الإجابة عنها أولا في دستور منظمة العمل الدولية الذي يتضمن تشكيلة ثلاثية فريدة من نوعها، نتناولها من خلال التطور البنيوي لمنظمة العمل الدولية (مبحث أول) و كذا القواعد الدولية للعمل و الرقابة التي تمارس من أجل تطبيقها، والذي يمكن أن نعبرعنه بدورمنظمة العمل الدولية في وضع قواعد العمل والرقابة على تنفيذها (مبحث ثاني).

و ثانيا فإن دستور منظمة العمل الدولية لا يمكن لوحده أن يبين الوظيفة التشريعية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية، لذا يصبح للممارسة الفعلية الفضل في إبراز ذلك.

المبحث الأول
التطور البنيوي لمنظمة العمل الدولية

إن المسائل المتعلقة ببنية منظمة العمل الدولية تحتل مكانة هامة تبرز من خلال هيكلتها الثلاثية.

و مما لا شك فيه أنها فريدة من نوعها سيما من حيث بنيتها الثلاثية (مطلب أول) التي تمتد إلىأجهزتها حتى وإن كانت هذه ا لأخيرة ذات طابع كلاسيكي (مطلب ثاني).

لكن ما يميزها عن غيرها من المنظمات الدولية المتخصصة هـو تعزيزهـا لمبـدإ المشاركة الدولية (حكومات، عمال، أرباب عمل) في التشريع الدولي للعمل.

أما فيما يتعلق بالعضوية في منظمة العمل الدولية، فإن الفقرة الثانية من المادة الأولى من دستورها تنص على أن " الدول أعضاء منظمة العمل الدولية هي الـدول التي كانت - في الفاتح من نوفمبر سنة ١٩٤٥- أعضاء في المنظمة و كـذا تلـك الدول الأخرى التي تصبح أعضاء طبقا لنصوص الفقرتين ٣ و ٤ من هذه المادة".
و تنص الفقرة الثالثة حق الدول أعضاء الأمم المتحدة في الانضـمام إلـى عضـوية المنظمة بمجرد إخطار المدير العام للمكتب الدولي للعمل بقبولها لالتزامـات دسـتور المنظمة.
و تضيف الفقرة الرابعة أن للمؤتمر حق قبول أعضاء في المنظمـة بأغلبيـة ثلثي الأعضاء الذين يحضرون الدورة بما فـي ذلـك ثلثـا منـدوبي الحكومـات الحاضرين و المشتركين في التصويت.

أما الفقرة الخامسة من المادة الأولى فتنص على أنه " لا يجوز لأي عضو في منظمة العمل الدولية أن ينسحب من عضوية المنظمة ما لم يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمه على الانسحاب، و يسري مفعول هذا الإخطار بعد سـنتين مـن تاريخ تسلم المدير العام له، بشرط أن يكون العضو قد أوفى بجميع التزاماته المترتبة على عضويته خلال تلـك المـدة، و إذا كان العضو قد صادق على أيـة اتفاقيـات عمل دولية، فإن مثل هذا الانسحاب لا يؤثر في استمرار التزامه بجميع ما ينشأ عنها أو يرتبط بها من التزامات طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية".(١)

(١) انسحبت هورية جنوب إفريقيا من عضوية ا نظمة سنة ١٩٦٦ بسبب إدانة مؤ ر العمل الدو لسياسة التمييـز العنصـري الـ تنتهجها إزاء العمال.

المطلـــب الأول
البنيـــة الثـلاثيــــة

على خلاف المنظمات الدولية المتخصصة، تتميز منظمة العمل الدولية ببنيـة ثلاثية، إذ تتشكل أجهزتها من مندوبي الحكومات و مندوبي أرباب العمل و منـدوبي العمال.

و اعتمدت البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية منذ ١٩١٩ (1) و ربما كـانـت هـذه البنية وراء تواصل عمل المنظمة بالرغم من زوال عصبة الأمم (٢).

و كان قد دار نقاش حاد بين المشاركين في إعداد دسـتور منظمـة العمـل الدوليـة حول اعتماد البنية الثـلاثية.

لذلك كان لا بد في هذا البحث أن نتناول أولا مراحل اعتماد البنية الثلاثيـة (الفـرع الأول) ثم تطور البنية الثلاثية داخل أجهزة المنظمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول
مراحل اعتمـاد البنيـة الثـلاثية

تعود فكرة إشراك الشركاء الاجتماعيين إلى الكاتب الاشتراكي "**ليونارد وولف** **Leonard WOLF** " في تقرير له صدر سنة ١٩١٦، و تبنى هذه الفكرة البريطـاني " **إدوارد فيلان** **Edward PHELAN** " حينما حررت الوثيقة البريطانيـة المقـدمة فـي مؤتمر السلام سنة ١٩١٩ ، و التي أصبحت تشكـل الفصل الثالـث عشـر مـن معاهدة فرساي، فأصبحت منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ المنظمة العالمية الوحيدة التي تعتمـد تشكيلة ثلاثية ، و لا تزال اليوم فريدة من نوعها.

---

(1) بادرة بريطانيـة.

(٢)*Simone DREYFUS: Droit des relations internationales: Eléments de droit international public Paris : Cujas, 1988, p.286 .*

غير أنه منذ سنة ١٩٤٥ بدأت أسس البنية الثلاثية تتلاشى بفعل تقـدم مفهـوم "العالمية " و تطور مفهوم " الدولة المتدخلة ".

و مع أول تعديل دستوري سنة ١٩٤٥، طالب عمال أمريكا اللاتينية في الدورة السابعة والعشرين لمؤتمرالعمل الدولي بالزيادة في عدد مندوبي العمال مـن منـدوب واحد إلى منـدوبيـن مراعـين في ذلك الدول ذات الاقتصاد الاشتراكي.

و أثير نفس النقاش سنة ١٩٥٤ مع افتتاح الدورة السـابعة والثلاثـين التـي عرفـت انضمام الاتحاد السوفياتي سابقا.

حيث كان الغربيون ينظرون إلى الدول الاشتراكية على أن ليس لهـا ممثلـون عـن أرباب العمل بحكم طبيعة اقتصادها ، فكانت المطالبة بتعديل المادة الثالثة من دستور المنظمة بالنص على أن " تعيين ممثلين عن العمال و أرباب العمل يتم بعد اختيارهم من قبل المنظمات العمالية و منظمات أرباب العمل المستقلة عن الحكومات ".

و عارضت هذا التعديل المجموعات الحكومية مقترحة مكانه تشـكيل لجنـة تسنـد لها مهام تحديد مدى استقلالية منظمات العمال و أرباب العمل عن حكوماتهم.

و ترأس اللجنة " **لورد ماك نير** Lord Mc NAIR " (1) ، الذي قدم تقريـ ـره بتاريخ ٣ فبراير ١٩٥٦. و توصل " **لورد ماك نير** Lord Mc NAIR " في تقريره الذي يحتل مكانة هامة في تطور مفهوم " البنية الثلاثية "، إلى أن تعدد الـنظم الاقتصـادية داخل الدول الأعضاء في المنظمة لا يسمح بتحديد مدى استقـلالية منظمات أربـاب العمل و العمال عن حكوماتهم.

و أنه ليس من المحكم ربـط البنية الثلاثية مع أي نظام اقتصادي أو اجتماعي أو حتى محاولة حصره في نموذج واحد و إلا فقدت منظمة العمل الدولية شيئا من عالميتها.

و بالتالي باءت اقتراحات بعض الحكومات الغربية المتعلقة بتعديل دسـتور المنظمة بالفشل و بقيت المشاكل العملية الخاصـة بمشـاركة المنـدوبين غيـ ـر الحكوميين للدول الاشتراكية فـي أجهزة المنظمة عالقة.

---

(1) رئيس سابق كمة العدل الدولية و عضو سابق بلجنة ا اء نظمة العمل الدولية.

إذ منعت مجموعات أرباب العمل الممثلة في مؤتمر العمـل الـدولي أربـاب العمل المنتمين إلى الدول الاشتراكية من المشاركة في اللجان التقنية التابعة للمؤتمر و ذلـك ابتداء مـن ١٩٥٤.

و أمام هذه الوضعية، أسس مجلس الإدارة في أكتوبر ١٩٥٧ لجنـة 30ـو AGO عهدت بها مهمة دراسة سبل تحسين طرق العمل داخل المؤتمر (١).

و توصلت اللجنة إلى ثلاث اقتراحات و هي :

أولا : المساواة في معاملة المندوبين داخل المؤتمر الدولي،

ثانيا :السماح لكل مندوب بالانضمام إلى لجنة تقنية بناء على طلبه،

ثالثا :الحق في الطعن في قرارات المجموعات بالنسبة لأي مندوب بـاللجوء إلـى تحكيم لجنة يعين أعضائها المؤتمرالدولي للعمل.

و تمت بذلك المصادقة على جميع الاقتراحات المقدمة في إطار المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ ٨ يونيو ١٩٥٩.

الفرع الثا

تطـور البنيـة الثلاثيـة داخل أجهـزة ا نظمـة

بعد زوال التوتر حول مسألة البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدوليـة التي عرفتها سنوات الخمسينات، أعيد طرح النقاش من جديـد سـنة ١٩٧١ عنـدما صـادق مؤتمـرالعمل الدولي على لائحة حول تدعيم البنيـة الثلاثيـة في مجمـل نشـاطات منظمة العمل الدوليـة (٢).

---

(١) أطلق على اللجنـة اسـم رئيسهـا ***روبارتو آغو*** *AGO Roberto و تشكلـت مـن عشـرة أعضـاء و بنيتهـا كانـت ثلاثيـة.*

(2) Victor- Yves GHEBALI – op.cit – pp. 172-176

جاءت لائحة منظمة العمل الدوليـة للتأكيد على الدور الـذي تلعبـه البنيـة الثلاثيـة في نشاطاتها.

و أعادت أيضا التأكيد على أن البنيـة الثلاثيـة تعنـي الاختيـارالمستقل للمندوبين غير الحكوميين و استقلاليتهم عن حكوماتهم .

و قدمت هذه اللائحة مجموعة من التوصيات أرادت بها تصحيح بعـض النقـائص التي اعترت اعتماد البنية الثلاثية.

و بصفة عامة، سمحت لائحة ١٩٧١ بتدعيم البنية الثلاثية داخـل منظمـة العمل الدولية.

في هذا الشأن صادق مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٧٦ علـى اتفاقيـة متعلقـة بالاستشارات الثلاثية الهادفة إلى تطوير استخدام قواعد العمـل الدولية و توصية متعلقة بالاستشارات الثلاثية الهادفة إلى استخدام قـواعد العمل الدولية و الاجراءات الوطنية التي لها علاقة بنشاطات منظمة العمل الدولية.

بينما ظل النقاش قائما إلى غـاية نهاية السبعينات حول اسـتقلالية منـدوبي أرباب العمل والعمال بالنظر إلى مندوبي الحكومات.

و اقترح العمال سنـة ١٩٧٧ على مجلس الإدارة إمكانية إدراج التصـويت السري داخل مؤتمر العمل الدولي قصد توطيد الطابع الثـلاثي لقـرارات منظمـة العمل الدولية، و أدخل هذا التعديل سنة ١٩٧٩ في المادة ١٩ من نظام المؤتمر الدولي للعمل (١).

المطـلـب الثاني
التنـظيـم الهيكـلـي

تضم منظمة العمل الدولية على غرار الوكالات المتخصصـة التابعـة للأمـم المتحـدة الأجهزة التالية :المؤتمر العام، و مجلس الإدارة و مكتب العمل الدولي كما جاء في نـص المادة ٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

---

(1) *Victor- Yves GHEBALI - op.cit pp. 177-181*

و إذا كان يبدو تماثل في أجهزة منظمة العمـل الدوليـة مـع غيرهـا مـن المنظمـات الدولية المتخصصة، فإنها تظـل متميزة عن غيـرهـا، إذ أن أجهزتها بالإضـافة إلى تميزها بالطابع الحكومي فهي تترك مجـالا واسـعا للتمثيـل غيـر الحكومي **(1).**

و حدد دستور منظمة العمل الدولية بالتفصيل تشكيلة الأجهزة الثلاثة للمنظمة و كيفية سيرعملها إلى جانب مهامها المتعددة (٢).

و منذ تأسيس منظمة العمل الدوليـة سنة ١٩١٩ بتشكيلتها الثلاثيـة المتميزة، تطورت العضوية داخـل أجهزتها الثلاثة، تسايرا مع تطورات العالـم بعد الحربين العالميتين، و قد كان لتطور أجهزة منظمة العمل الدولية التأثير الكبير علـى دورهـا التشريعي، كما سيتضح ذلك من خلال هذه الدراسة .

نتناول أولا تطور تشكيلة أجهزة منظمة العمل الدولية ثـم مهـام أجهـزة منظمـة العمل الدولية.

الفرع الأول

تطـور تشكيلة أجهـزة منظمة العمل الدوليـة

تميزت الفترة التي عرفت انضمام الدول الحديثة الاستقلال إلى منظمة العمـل الدولية بالمطالبة الموسعة بالإصلاح الجذري للمنظمة.

فتجسدت مطالب الدول النامية فيما يسمى بـ "ديمقراطية" (٣) منظمة العمـل الدوليـة قصد تمكين جميع الدول الأعضاء من المشاركة الكاملة والمتساوية في قرارات هـذه الأخيرة(٤).

---

(١) إلـى جـانـب ثلـي ا كومـات تضـم أجهزة منظمـة العمل الدوليـة ثلي العمال و ثلي أرباب العمل.

(٢) أنظـرا ـواد من ٣ إ ١٠ مـن دستور منظمـة العمـل الدوليـة.

(٣) « démocratisation »

(٤) Victor- Yves GHEBALI: « Vers la réforme de l’Organisation internationale du travail » A.F.D.I, 1984, pp.649-671

فتكونت مجموعات عمل ثلاثية تناولت بالدراسة برنـامج و هيكلـة منظمـة العمـل الدوليـة و ذلك في الفترة الممتدة بين ١٩٦٥ و ١٩٦٨.

و أهم ما أسفرت عنه هذه المجموعات هو تبني تعديل دستوري دخل حيز النفاذ سـنة ١٩٧٤ يتعلق بتوسيع التشكيلة العددية لمجلس الإدارة، حيث أصبح عدد أعضـائه ٥٦ عضوا موزعين كالتالي: ٢٨ عضوا حكوميا، ١٤ عضوا من أربـاب العمـل و ١٤ عضوا من العمال.

و في ٢٤ يونيو ١٩٨٦ أقر مؤتمر العمل الدولي مجموعة جديـدة مـن التعـديلات الدستورية، امتدت إلى نظامه الداخلي و مست على الخصوص هيكلته و سير عمله.

وقد مس التعديل مجلس الإدارة الذي أصبح يضم ١١٢ مقعدا (٥٦ للحكومات، ٢٨ لأرباب العمل، ٢٨ للعمال) (١).

و يضاف إليهم ١٠ أعضاء مساعدين من أرباب العمل و العمال، مع حذف المقاعـد غير الانتخابية التي تعود إلى حكومات الدول العشر ذات الأهمية الصناعـيـة و المسماة بـ "المقاعد الدائمة".

و عرف هذا التعديل أيضا إدخال إضافة في الفقرة الثانية من المادة ٧ صياغة " بريكي" على اسم مقترحها و هو المندوب الحكومي الجزائري ، و هي " أن يكـون مجلـس الإدارة و من خلال المجموعات الثلاث اكثر تمثـيلا لمختلـف المصـالح الجغرافية و الاقتصادية و الاجتماعية داخل هذه المجموعات دون المساس بالاستقلالية المعترف لهم بها".و قد شكل هذا التعديل الدستوري تراجعا عما يسمى بأسلوب الـ « Paquet » إذ أنه و بالرغم من عدم وجود اتفاق عام بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حول هذا التعديل، فإنه أدرج في جدول أعمال المؤتمر المنعقد سـنة ١٩٨٦.

غير أن هذا التعديل الدستوري الهام و حتى في غياب إقرار شامل له داخل مـؤتمر العمل الدولي، قد شكل على حد قول البعض إطارا دستوريا مقبولا (٢).

---

(١) Francis MAUPIN: « La réforme de l'organisation internationale du travail » in AFDI, 1987, pp.478-497

(٢) Francis MAUPIN - art.cit p. 496

و لم يدخل حيز النفاذ، إذ يستلزم طبقا لنص المادة ٣٦ مـن دسـتور منظمـة العمل الدولية أن يتحصل على مجموع مائة مصادقة.

و لعل دخوله حيز النفاذ سوف يؤدي إلى إعادة النظـر فـي دور كـل مـن الـمؤتـمر و مجلس الإدارة و كذا الاجتماعات التي يعقدها هذا الأخير بالنظر إلـى ارتفاع عدد أعضائه.

و مما لا شك فيه أن دخول هذا التعديل الدستوري حيز النفاذ سـوف يحقـق مساهمة فعالة من طرف منظمة العمل الدولية في تطوير قانون المنظمات الدولية بعد إدخالها منذ أكثر من ثمانين سنة لما يسمى " بالبنية الثلاثية".

تنص المادة ٢ من دستور منظمة العمل الدولية على الأجهزة المكونة لها و هي الأجهزة المعتادة التي تتشكل منها الوكالات المتخصصة الأخرى.

و هذه الأجهزة تتمثل في : أ/ مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء، ب/ مجلـس إدارة مشكل وفقا لما هو منصوص عليه في المادة ٧، ج/ مكتب دولي للعمل تحت إشراف مجلس الإدارة.غير أن هذا التماثل لا ينبغي أن يخفي المظهر الذي يميز منظمة العمل الدولية و هو أن أجهزتها تترك مجالا واسعا لتمثيل ذوي المصالح (١).

١* المؤتمر العام:

يتكون مؤتمر العمل الدولي (٢) ، مـن أربعة ممثلين عن كل دولة عضـوة ، و هو ليس بمـؤتمر حكومي لأن اثنين فقط من مندوبي الدول يمثلان حكومة الدولة و الثالـث يمثل أرباب العمل و الرابع يمثـل العمال (٣) و يجتمع المؤتمر العـام كل عام لمدة ثلاثة أسابيع خلال شهر يونيـو.

و يتم تعيين الممثلين غير الحكوميين بالاتفاق بين الحكومـة المعنيـة و بـين التنظيمات المهنية الأكثر تمثيلا سـواء لأرباب العمل أم للعمال . و يتم التصويت في المؤتمر العـام من طرف كل مندوب بصفة انفرادية مثلما تنص عليـه المـادة الرابعة في فقرتها الأولى من دستور المنظمة.

---

(1) مد طلعت الغنيمي: الأحكام العامة قانون الأمم : التنظيم الدو ، الإسكندرية: منشأة ا عارف، ١٩٨١، ص. ٩٤٠

(٢) استعمـل دستـور منظمـة العمـل الدوليـة مصطلـح " ا ؤ ر العام" بينمـا ـد مصطلـح " مؤ ـر العمل الدولـي" معظم الوثائق ا نشورة من طـرف ا نظمـة.

(٣) أنظر ا ادة الثالثـة من دستور منظمـة العمل الدوليـة.

و تنص الفقرة الثانية من المادة ٤ أنه في حالة عدم تعيين أحد العضوين غيـر الحكوميين، للمندوب الآخر حق الاشتراك في المناقشات، دون حق التصويت.

كما يمكن أن يرفض المؤتمر العام قبول أحد المندوبين متى رأى أنه لم تتـوافر فيـه شروط العضوية المحددة في دستور المنظمة.

و يختص المؤتمر وفقا لنص المادة ١٧ الفقرة الأولى بانتخاب رئيسه و ثلاثة نواب للرئيس، يكون من بينهم مندوب عن الحكومة و آخر عن العمال و الثالث عن أرباب العمل.

و فيما يتعلق بالمهام التقليدية للمؤتمر العام فهي تخص الإعداد والمصادقة و الرقابـة على قواعد العمل الدولية (المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية).

كما عهد بالمنظمة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية مهام قبول عضـوية دول تريد الانضمام إليها حسب نص المادة الأولى الفقرة الرابعة.

و لها أيضا أن تصادق على ميزانية المنظمة (المادة ١٣)، و كذا علـى التعديلات الدستورية (المادة ٣٦) و على انتخاب أعضاء مجلس الإدارة (مادة ٧ فقـرة ٢ و ٤ و ٦).

و قد كان لمؤتمر العمل الدولي منذ بداية عمله سنة ١٩١٩ دور تشـريعي ، كمـا سماه ﭬيكتور ايع ﭬﻐﺒﺎﻟﻲ Victor-Yves GHEBALI " برلمان عالم العمل"، فكان دائمـا يخصص دوراته من أجل مناقشة السياسة الاجتماعية عبر العالم من خـلال تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي (١).

و بعد تزايد مهام مؤتمر العمل الدولي أسندت بعض أعمـالـه إلى اللجـان التقنية. و إلى جانب توسع مهام المؤتمر هذه، ازدادت أهميته من حيث ارتفـ ـ ـاع عـدد أعضـاء منظمة العمل الدولية.

فاقترح البعض أن يعقد المؤتمر دوراته كل سنتين بدلا من كـل سنة، مثلمـا هو الحال بالنسبة لبعض الوكالات المتخصصة مثل اليونسكو و منظمة التغـ ـ ـ ـذية و الزراعة . إلا أن هذا الاقتراح لم يجد تجـاوبا نظرا للتطور الذي تعرفه المشاكل الاجتماعية عبر العالم و التي تتطلب عقـد دورات سنوية من أجل إيجاد حل لها.

---

(١) تكن ا ناقشات العامـة صصـة دائمـا للمصادقة على قاعدة دولية جديدة ال العمل، حيث كان دورها يتعدى ذلك.

بالإضافـة إلى أن ذلك قد يقلص من النشاط التشريعي للمنظمة.

و لعل أهم تطور عرفه مؤتمر العمل الدولي التطور المتعلق بكيفيـة اتخـاذ القرارات إذ أنه في الأصل يتخذ المؤتمر قراراته بالأغلبية البسـيطة للأصـوات المعبـر عنها إذا لم تشترط أغلبية أخرى (١).

غير أنه من الناحية العملية و بالخصوص منذ ١٩٦٠، غاب أسلوب الإجمـاع داخـل اللجان التقنيـة، و لا يكون للمؤتمر سوى التصويت الشكلي على مـا تـم الاتفـاق عليه بالإجماع.

٢ * مجلـس الإدارة :

يتكون مجلس الإدارة من ستة وخمسين شخصا مـنهم ثمانيـة و عشـرون يمثلـون الحكومات و أربعة عشر شخصا يمثلون أرباب العمل و أربعـة عشـر شخصا آخر يمثلون العمال.

و تنظم المادة ٧ من دستور المنظمة طريقة اختيار أعضـاء مجلـس الإدارة فبخصوص المندوبين الحكوميين :

١* تختار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية عشرة أعضـاء من بين الأعضاء الثمانية و العشرين الـذين يمثلون الحكومات.

٢* تختار الدول المعينة من طرف المندوبين الحكوميين ثمانيـة عشـر عضوا – عدا الأعضاء العشر السالفة الذكر –

و يقوم مجلس الإدارة حسبما تتطلب المناسـبة بتعيـين الـدول ذات الأهميـة الصناعيـة الرئيسية، كما له أن يضع القواعد التي تكفل قيام لجنة محايدة بـالنظر في المسائل المتعلقة باختيار تلك الدول قبل أن يصدر قراره.

و إذا ما تظلمت إحدى الدول ضد قرار مجلس الإدارة بشأن تحـديد الـدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، ينظر المؤتمر العام في هذا التظلم، غيـر أن هـذا الأخير لا يوقف تنفيذ الإعلان إلى أن يتخذ المؤتمر قرارا في الموضوع.

---

(١) أنظـر المـادة ١٧ و١٩ من دستور منظمة العمل الدولية.

أما فيما يتعلق بممثلي أرباب العمل و العمال، فحسب الفقرة الرابعة من المادة ٧ يختارهم ممثلو كل فئـة بالنسبة لفئتهم.

و عضوية مجلس الإدارة محددة بثلاث سنوات، و في حالة مانع يحـول دون إجراء الانتخابات عند انتهاء المدة ، فإن المجلس القـديم يبقـى إلـى أن تجـرى الانتخابات الجديدة.

و يختار المجلس طبقـا للفقرة السابعة من المادة السابعة رئيسـا و نـائبين للرئيس، أحدهم ممثلا عن الحكومة و آخر ممثلا عن أرباب العمـل و الثالث ممثلا عن العمال.

يلعب مجلس الإدارة باعتباره الجهاز التنفيـذي للمنظمة دور أسـاسي فـي مراقبة نشاطات مكتب العمل الدولي.

فيقوم بإدارة و تنسيـق برامج المنظمة - فيحدد جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، يراقب النفقات و يختار المدير العـام لمكتب العمل الدولي الذي يعد مسؤولا أمامه.

فهو على حد قول " جورج سل **GEORGES SCELLE** " - الجهـازالمنظـم للمنظمة و وصيه المعنوي - L’Organe régulateur de toute l’organisation et son tuteur moral -"

تعرّض مجلس الإدارة لمنظمة العمل الدولية على غرار المنظمـات الدوليـة الأخرى لعدة تعديلات مست تشكيلته الثـلاثية. ففي سنـة ١٩١٩، كان يتكـون مجلس الإدارة من ٢٤ مقعدا : ١٢ مقعد لمنـدوبي الحكومات، ٦ مقاعد لمنـدوبي أرباب العمل و ٦ مقاعد أخرى لمندوبي العمال.

و منذ ذلك الحين، عرف ازديادا في عدد مقاعده : أول تعديل كان في عهـد عصبة الأمم سنـة ١٩٣٤ ثم جاءت تعديلات ثـلاث في عهد الأمم المتحدة و هي ١٩٥٤و ١٩٦٣ و١٩٧٥ و آخر تعديل دستوري كان سنة ١٩٨٦ (١).

---

(١) يدخل حيز النفاذ نظرا لغياب إ اع حوله كما سبق ذكره.

و يلعب مجلس الإدارة دورا هاما كما سنراه لاحقا في رقابة تطبيـق القواعـد الدولية للعمل، إذ أنه قام بتأسيس ثلاثة أجهزة هامة و هي: لجنة الخبراء مـن أجـل تطبيق الاتفاقيـات و التوصيات و لجنة التحري و المصالحة في مجال الحرية النقابية و اللجنة المعنية بالحرية النقابية (١).

*٣ *مكتب العمل الدولي* :

يمثل مكتب العمل الدولي الأمانة العامة للمنظمة ومقره مدينة جنيـف و يتكون من عدد من الموظفين الدائمين وله فروع و بعثات في عدد من دول العالم.

يرأس المكتب مـدير عام يعينه مجلس الإدارة و يتلقى منه التوجيهات و يسأل عن تنفيذ القرارات التي صدرت عن المجلس .

يتولى مكتب العمل الدولي إعداد قواعد العمل الدولية التي تقدم إلـى المـؤتمر العـام و يقدم المعونة التقنية للدول الأعضاء في المنظمة، و يساهم في رقابة تطبيـق القواعد الدولية للعمل.

كما يقوم المكتب بإمداد الحكومات بمختلف المعلومات و يلبي رغباتهـا فـي إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بالعمـل و الضـمان الاجتمـاعي علـى أسـاس الاتـفاقيات و التوصيات الصادرة عن المنظمة (٢).

و يتلقى مكتب العمل الدولي الشكاوى و التظلمات التـي ترفعهـا المنظمـات العمالية أو منظمات أرباب العمل أو الدول حول عدم تطبيق دولة لاتفاقية أصـدرتها المـنظمة و صادقت عليها الدولة و القيام بإنشاء لجان بحث و تقص الحقائق حـول تلك الانتهاكات.

---

(1) BIT: les normes internationales du travail, 1992,p.11

(٢) أنظر هذا الشأن: د. عبد السلام صا عرفة: ا نظمات الدولية و الإقليمية،ليبيا: الدار ا ماه ية للنـشر و التوزيـع و الإعـلان، ١٩٩٩، ٧٣٢ص.

الفـرع الثا

مهام أجهـزة منظمـة العمل الدولية

لا يسوغ لمنظمة العمل الدولية أن تؤدي نشـاطها التشـريعي دون مسـاهمة أجهزتها الثلاثة ذات الطبيعة الثلاثية (١).

و يتجلى دور أجهزتها في مرحلتين: المرحلة الأولى متعلقة بالفترة التي تسبق إبرام قواعد العمل الدولية أما المرحلة الثانية فهي ما بعد إبرام قواعد العمل الدولية.

يقوم مجلس الإدارة بتسجيل مسألة في جدول أعمال المؤتمر بناء على اقتـراح حكومات الدول و التنظيمات الممثلة للعمال و أرباب العمل(٢).

و من الناحية العملية، يلفت مكتب العمل الدولي انتباه مجلـس الإدارة حـول المسائل التي يمكن أن يتناولها المؤتمر، ثم يقوم مكتب العمل الدولي بتقـديم تقريـر يعرض فيه وضعية تشريعات الدول حول المسألة التي يكـون مجلـس الإدارة قـد أدرجها(٣).

و وفقا لمقتضيات المادة ١٠ من نظام مجلس الإدارة، فإنـه يتمتـع بسـلطات واسعة فيما يتعلق بعرض أية مسألة على المناقشة المزدوجة أو على المناقشة البسيطة أو حتى الدعوة إلى عقد مؤتمر تقني تحضيري لموضوع الاتفاقية.

كما أن للتصويت داخل مجلس الإدارة الدور الكبير في تحديد جـدول أعمـال مؤتمر العمل الدولي الذي عليه يتوقف حجم النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية(٤).

و يذهب - **ميلة** **M. MIELE** - إلى حد القول : « إن مؤتمر العمل الدولي هـو الجهاز التمثيلي لمنظمة نائبة من حيث نظامها لمهمة تأسيسية سياسيـــــة و اجتماعية» (٥).

و سيتضح دور هذه الأجهزة في النشاط التشريعي للمنظمة من خلال المبحث الثاني .

---

(١) تشمل التشكيلة الثلاثية ا ؤ ر العام و لس الإدارة.

(٢) أنظر ا ادة ١٠ فقرة ١ من نظام لس الإدارة.

(٣) C.ROSSILLION : "Droit social international à vocation universelle: conventions et recommandations internationales du travail » in Juris classeur, Paris : Dalloz, 1988 PP.1-16

(٤) أنظر ا ادة ١٨ من نظام لس الإدارة.

(٥)M.MIELE : « Les Organisations internationales et le domaine constitutionnel des Etats » "RCADI, 1970,II, Tome 131 - p.3

المبحـث الثاني
دور منظمة العمل الدولية في وضع قواعد العمل و الرقابة على تنفيذها

إن من أهم مصادر القانون الدولي للعمل تلك القواعد المتبناة في إطار منظمـة العمل الدولية و المتمثلة أسـاسا فـي اتفاقيات و توصيات العمـل الدوليـة. و لا ينبغي أن نغفل مع هذا على المبادئ العامة التي جاء بها دستور المنظمـة و التـي كثيرا ما اعتبرت بمثابة تعليمات موجهة إلى أجهزة المنظمة من أجل إعداد الاتفاقيات و التوصيات ، و أكثر من ذلك فهي تشكل مصدرا مباشرا للقانون الدولي للعمل (1).

فالجديد بالنسبة للقانون الدولي التقليدي هو إنشاء تشريع دولي مع تدعيم الطابع التشريعي للنصوص الدولية على حساب طابعها الاتفاقي.

و في ذلك رأى البعض حدا للسيادات الوطنية. فقد قدمت الاتفاقيـات الدوليـة للعمل دعما كبيرا لمبدأ السيادة. فأدخلت مسائل متعلقـة بمشـاكل العمـال و حقـوق الإنسان في التشريع الدولي بينما هي في الأصل مسائل تمس بالسيادة الوطنية.

و في هذا السياق، طرح سؤال على محكمة العدل الدولية الدائمة سنة ١٩٢٢ لمعرفة إذا كان اختصاص منظمة العمل الدولية يمتد إلـى تشـريع ظـروف عمـل الأشخاص العاملين في الزراعة.

و قد جاء في رأي المحكمة ما يلي:

« ...إن إنشاء منظمة العمل الدولية يشكل تخلي عن بعض الحقوق المنبثقة عن السيادة الوطنية، ولهذا السبب لا ينبغي تمديد اختصاص المنظمة عن طريق التفسير» .(2)

و يرى العديد من الكتاب أن دستور منظمة العمل الدولية يعتبر القاعدة الاتفاقية الأولى للقانون الدولي لحقوق الإنسان.

---

(1) *Nicolas VALTICOS: Droit international du travail - Paris: Dalloz, 1983, p. 128*

(2) *Nicolas VALTICOS : Droit international du travail et souverainetés étatiques in RGDIP, 1976 pp. 123-132*

فقد تضمن العديد من الأحكام التي تهدف إلى ضمان الحماية الدوليـة لحقـوق الإنسان.

كما أن قواعد العمل الدولية كرست بعض الحقوق، لا سـيما تلـك المتعلقـة بالحرية النقابية، و تبنى مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٤٨ الاتفاقية رقـم ٨٧ حـول الحرية النقابية و حماية الحق النقابي، و اعتبرت أول اتفاقية دوليـة كرسـت بصـفة رسمية إحدى الحريات الأساسية للإنسان.

و قامت منظمة العمل الدولية بإلغاء العمل الجبري عن طريق اتخاذ اتفـاقيتين في ١٩٣٠ و ١٩٥٧ ، الأولى حول العمل الجبري و الثانيـة حـول إلغـاء العمـل الجبري.

و قد عمد الفقه الدولي على تسمية مجموع القواعد المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي " **القانون الدولي للعمـل** ".

و تتمثل في الاتفاقيات الدولية للعمل و التوصيات الدولية للعمـل التـي يمـر تكوينها عبر مراحل (المطلب الأول).

غير أن هذه القواعد لا تشكل في حد ذاتها " التشريع الدولي للعمل " ما دامـت عديمة الأثر القانوني، إذ لا يتحقق هذا الأخير إلا بعد المصادقة عليها مـن طـرف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

و ما يضمن المصادقة عليها هو نظام الرقابة المتميز الذي تنفـرد به منظمة العمل الدولية (المطلب الثاني) مما يشكل دافعا لإدماج قواعد القانون الدولي للعمـل في التشريعات الوطنية (المطلب الثالث).

المطلـب الأول
تكويـن القواعـد الدوليـة الاجتماعية في إطار منظمة العمل الدوليـة

تشكل كـل من اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية المصادر الأساسـية للقانون الدولي للعمل و يعود السبـب فـي ذلك إلى المهام الواسـعة المسـندة لمنظمة العمل الـدولية و التي تمس جميع المسـائل المتعلقة بمجـال العمـل مـن جهـة.

و من جهة ثانية إلى الموضوعات العديدة التـي تناولتهـا الاتفاقيـات و التوصـيات المتعلقـة بالسياسة الاجتماعية و قانون العمل و ذلك منذ إنشاء منظمة العمل الدولية.

و يطرح بخصوص إعداد القواعد الدولية في مجال العمل مسـألة تتعلـق بطبيعة الحقوق التي يمكن أن تصبح موضوعا لمثل هذه القواعد و التي ترقى إلى مستوى ما يدعى بالقواعد الدولية الاجتماعية.

لذلك فهناك من يقسمها إلى قواعد يمكن تطبيقها مباشرة في مختلف الـدول و مثالها القواعد المحددة للسن الأدنى للعمل ، و قواعد أخرى يتطلب تطبيقها إعداد برامج عمـل من طرف حكومات الدول التي صادقت عليها و مثالهـا الاتفاقيـات المتعلقة بسياسات الشغل و السياسة الاجتماعية.

كما تطرح مسألة إعداد قواعد العمل الدولية مشاكل علـى المسـتوى الـدولي بسبب عدم تجانس المجتمع الدولي الذي يتميز باختلاف مستويات التنمية بين الدول.

و كان الجدال حادا حول اعتماد قواعد عمل عالمية أو قواعد عمـل إقليميـة. فبالنسبة للرأي القائل باعتماد قواعد عمل إقليمية فحجته في ذلك نجاح القواعد الإقليمية المعتمدة في مجال حقوق الإنسان و المتمثلة أساسا في الاتفاقيـة الأوروبيـة لحقـوق الإنسان.

أما الرأي القائل باعتماد قواعد عمل عالمية فحجته في ذلك أن القواعد الإقليمية ترتب حقوقا أدنى من تلك التي تقرها القواعد العالمية في المجال الاجتماعي.

و في هذا الشأن صرح المشاركون في اجتماع إقليمي لمنظمة العمل الدولية في إفريقيا بداكار سنة ١٩٦٧ عدم تصورهم وجود« قواعد أدنى لرجال أدنى » .(١)

و قد اعتبرت منظمة العمل الدولية بالرغم من وجود اقتراحات حول اعتمـاد قواعد إقليمية أن اعتمادها قواعد عالمية يتوافق أكثر مع مهمتها و أهدافها المعلن عنها في دستورها و إعلان فيلادلفيا.

إن قواعد العمل الدولية المعتمدة في إطار منظمة العمل الدولية يمكن أن تأخذ شكلين : اتفاقية أو توصية .

---

(1) Nicolas Valticos – op. cit p . 225

لذا فقد كانت مسألة الشكل الذي ينبغي أن تأخـذه القاعدة الدولية محل نقاش داخل مؤتمر العمل الدولي.

و قد وقع الاتفاق على أن " الاتفاقية " هي الأصل في التشـريع الـدولي للعمل. إذ أن مشروع دستور المنظمة الذي قدم للجنة التشريع الـدولي سـنة ١٩١٩ لم يتضمن سوى الوسيلة الاتفاقية دون التوصية التي لم تـدمج إلا بإيعـاز من الولايات المتحدة الأمريكية.

ثم أن تعديل دستور منظمة العمل الدولية سنة ١٩٤٦ وضح حدود كل من الاتفاقية و التوصية من خلال نص المادة ١٩ التي تنص على أنه يتعـين علـى مؤتمر العمل الدولي أن يحدد إذا كـان النص الذي يتخذه يأخذ شكل اتفاقية دوليـة أو توصية (1).

و بالتالي إذا كانت الاتفاقية الوسيلة الأساسية في تشريع العمـل الـدولي، فإن التوصية هي أكثر من مجرد وسيلة مكملـة للاتفاقيـة،إذ أن دورهـا يتحـدد باعتمادها عندما يكون الموضوع المراد تناوله لا يحتاج إلى وضعه في إطار اتفاقية دولية.

الفرع الأول

مـراحـل تكـويـن القواعـد الدوليـة للعمـل

يحتل النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية مكـان الصدارة بين أنشـطتها الأخرى.

و تشكل قواعد العمل الدولية المعتمدة في إطار المنظمة " التقنين الدولي للعمل " التي تتحول إلى تشريع دولي إذا ما صادقت عليها الدول الأعضاء.

---

(1) أنظـر نـص المـادة 19 مـن دستـور منظمة العمل الدولية.

تسبق مرحلة إعداد قواعد العمل الدولية مرحلة دراسة التشريعات الوطنية فـي مجال العمل. إذ كثيرا ما تشكل *تشريعات* العمل الوطنية مصدرا لقواعد العمل الدولية. و يرى البعض أن مصدر قواعد العمل الدولية هو أساسا مصدر غربي، فتجد العديـد من هذه القواعد نشأتها في الدول المصنعة.

غير أنه من الخطأ اعتقاد ذلك، إذ أنه و بالرغم من أن بعض قواعـد العمـل الدولية و بالخصوص تلك المتعلقة بالعمال في الصناعة مستوحاة من تجربـة الـدول المصنعة، فإن قواعد العمل الدولية تتصف بالصبغة العالمية، فهي تعتمد في محيط من التشاور بين مختلف الدول. (١)

إن نشوء القاعدة الدولية الاجتماعية بصفة عامة متوقف إلى حد كبيـر علـى تمسك العمال بحقوقهم الأساسية عن طريق المطالبة بها. وقد أبدى العمال منذ بدايـة القرن الثامن عشر تمسكهم بالقواعد المكرسة للحقوق الأساسية للإنسان، لا سيما عـن طريق المطالبة بحقهم في ممارسة النشاط النقابي، الذي كرسته الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية و حماية الحق النقابي لسنة ١٩٤٨.

إن نشأة القاعدة التي مفادها منح العمال الحرية في تشكيل النقابات يعـود بـلا شك إلى عهود قديمة، إلا أن هذا المطلب بدأ يتحدد مع بداية القرن الثامن عشر حيث طالب العمال بحقهم في تشكيل نقابات.

و قد أدت الثورات الصناعية المتعاقبة إلى ظهورما كـان يـدعى« بقـوانين الإئتلاف » في انجلترا و هو ما يعرف حاليا بالنشاط النقابي.كما لعبت الكنيسـة دورا هاما في إرساء قواعد الحركة النقابية لا سيما في عهد البابا **ليوDž KJlKl ʅY ر** حيـث أصدر بتارخ ١٥ مايو ١٨٩١ رسالة بابوية RERUM NOVARUM حول ظروف العمل صرح فيها أن الحق في ممارسة النشاط النقابي يعتبر حق طبيعي لا يجوز أن تمنعه الدولة.

و تظهر أهمية هذه الرسالة من خلال المبادئ التي أقرتها و كرستها فيما بعد الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي.(2)

---

(1) Nicolas VALTICOS - op.cit p .222
(2) Harold DUNNING : Les origines de la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical in RIT Vol. 137- 1998 n°2 – p. 168 et 169

و ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر ظهرت العديد من التنظيمـات النقابية على الصعيد الدولي لا سيما الفديرالية الدولية لعمال النقل التي لا تزال ناشطة إلى يومنا هذا.و تم إنشاء سنة ١٩١٣ فديرالية النقابات الدولية التي ساهمت في ظهور منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩.و كرس دستور منظمة العمل الدولية مبدأ الحريـة النقابية، و أعيد النص عليه في إعلان فيلادلفيا كمبدأ ثان من بين المبادئ الأساسـية التي تقوم عليها المنظمة.

فكانت أولى الاتفاقيات الدولية للعمل المكرسة للحرية النقابية الاتفاقية رقم ١١ حـول التجمع لسنة ١٩٢١.

و في سنة ١٩٤٨ أدرج موضوع الحرية النقابية و حماية الحق النقابي ضمن أشـغال المؤتمر الدولي للعمل الذي صوت بالأغلبية على نص الاتفاقيـة رقـم ٨٧(1) التـي أصبحت تشكل إحدى دعائم الحقوق الأساسية للإنسان.

كما عملت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها علـى إدراج قاعـدة اجتماعيـة حازت على موافقة جميع الأعضاء المشاركين في المؤتمر الأول الذي انعقـد سـنة ١٩١٩ وهي القاعدة المتضمنة حماية الأمومة في العمل.

فكانت نشأتها تعود لأسباب عديدة، فقد عرف القرن التاسع عشر ازديـادا فـي عـدد النساء العاملات اللاتي يقضين سنوات الإنجاب و هن في عمل.

كما تتعرض المرأة في مرحلة ما من حياتها المهنية إلى اللامساواة في المعاملة في الاستخدام بسبب دورها في الإنجاب، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات وفيات الأمهات و الأطفال الرضع بسبب تعرض صحة النساء لضرر ناجم عن الحمل والعمل .

و أمام هذه المعاناة كان لا بد من حماية الأمومة، حيث اعتمدت منظمة العمـل الدولية في دورتها الأولى الاتفاقية رقم ٣ حول حماية الأمومة لسنة ١٩١٩.

فقد أرست هذه الاتفاقية المبادئ الأساسية لحماية الأمومة و هـي الحـق فـي الإجازة المعزز عن طريق حظر فصل المرأة من عملها أثناء تغيبهـا فـي إجـازة الأمومة و الحق في الإعانات الطبية و الحق في تعويض عن الدخل أثناء الإجازة.(2)

---

(1) اقترح ثلا عن أوروبا الشرقية استثناء أرباب العمل من الاتفاقية، إلا أنه رفض هذا الاقتراح.

(2) عدلت سنة ١٩٢٥ بالاتفاقية رقم١٠٣، و آخر تعديل كان سنة ٢٠٠٠ بالاتفاقية رقم١٨٣.

و ظهرت القاعدة الدولية الاجتماعية المتضمنة حظر عمـل الأطفـال نتيجـة الاستغلال المفرط للأطفال في ظروف شبيهة بالعبودية و في أعمال شاقة.

فقد عرف القرن التاسع عشر الاستغلال المفرط للأطفال في مهن و صناعات واضحة الخطورة تؤدي إلى إصابتهم بأمراض مزمنة، كما يتعرضون في مهن معينة لإساءات من نوع خاص و يقعون ضحايا إساءات لفظية و يتعرضـون للضـرب أو للعقـاب بالتجويع.

إلا أنه كان ينظر إلى عمل الأطفال بمزيج من اللامبالاة و السـخرية، فكانـت مـن الصعوبات الكبيرة التي تواجه منظمة العمل الدولية في دفع الدول الأعضاء إلى إقرار المشكلة أمام المواقف الرافضة من جانب الحكومات و أرباب العمل و حتى الآباء.

فساد صمت ولدته الضرورة إلى غاية تمكن منظمة العمل الدولية من الوصول إلى اعتراف بضرورة حماية الطفل في العمل.

فاعتمدت منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ الاتفاقية رقم ٥ حول السن الأدنى للعمـل في الصناعة لتحظر عمل الأطفال دون الرابعة عشر سنة في المنشآت الصناعية.

و أحدث الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال عهدا و أكثرها شمولا هي الاتفاقيـة رقـم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ حول السن الأدنى للعمل.

و تلزم هذه الاتفاقية الدول المصادقة عليها باتباع سياسة وطنية ترمي إلـى ضـمان الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال و رفع الحد الأدنى لسن القبول في العمل.(1)

أما اليوم فهناك عدد كبير من المؤسسات البارزة مثل اليونيسف التي تقف فـي طليعة النضال ضد عمل الأطفال، إذ اعتمدت الأمم المتحدة سنة ١٩٨٩ الاتفاقية حول حقوق الطفل.

إلا أن هناك أشكالا من عمل الأطفال لا يمكن التسامح حيالها و لا يمكن بالتالي القضاء عليها تدريجيا، لذلك اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة و الثمانين المنعقدة في ١٧ يونيو ١٩٩٩ الاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوإ أشـكال عمـل الأطفال و الاجراءات الفورية للقضاء عليها.

---

(1) مكتب العمل الدولي: عمل الأطفال -تقرير- ١٩٩٩ – ص. ٣

يمر تكوين قواعد العمل الدولية بعدة مراحل. إذ يقوم مجلس الإدارة في بادئ الأمر بإعداد جدول أعمال المؤتمر انطلاقا من اقتراحات الدول الأعضاء أو منظمة مهنية أو منظمة دولية أو باقتراح المؤتمر العام.

و في مرحلة ثانية يقوم مكتب العمل الدولي بتحضير تقرير حول وضع التشريع بخصوص الموضوع المقترح، ثم يبعث بالتقرير مرفوقا باستمارة أسئلة إلى جميع الدول الأعضاء.

و انطلاقا من الإجابات يقوم بإعداد مشروع يعرضه على مؤتمر العمل الدولي الذي يقوم بدوره بمناقشة مشروع النص المقدم له، و يتم اعتماد مشروع اتفاقية.

في مرحلة أخرى يعرض هذا المشروع على الدول من أجل إبداء ملاحظاتها و يصدر مكتب العمل الدولي نصا جديدا على ضوء هذه الملاحظات.

و في مرحلة أخيرة يناقش مؤتمر العمل الدولي هذا المشروع في دورته السنوية و يتم التصويت على النص النهائي بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين.

فتكون إذن المهمة الأساسية لمؤتمر العمل الدولي هي إعداد النصوص (١).

و يأخذ في هذا الخصوص بأسلوب المناقشة المزدوجة أي أن المسائل المدرجة في جدول الأعمال تنظر أمام المؤتمر في دورتين متعاقبتين، و تجرى المناقشة في الدورة الأولى بشأن المبادئ العامة و يوضع مشروع يعرض على الحكومات، أما في الدورة الثانية فيتم الأخذ بنصوص أعدها مكتب العمل الدولي على أساس الأعمال السابقة و ما أبدى من ملاحظات.

و قد أدخل هذا الإجراء في السنوات الأولى من إنشاء منظمة العمل الدولية قصد ضمان النضج التام للمسائل التي تكون موضوعا لاتفاقية أو توصية دولية للعمل(٢).

و تشترط المادة ١٩ فقرة ٢ من دستور منظمة العمل الدولية من أجل إقرار نص اتفاقية أو توصية على حد سواء من طرف مؤتمر العمل الدولي أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين.

---

(١) للمؤ ر العام وظائف أخرى طبعا.

(٢) C.ROSSILLION - art.cit p. 6

إن هذه الأغلبية المطلوبة تأخذ بعين الاعتبار التشكيلة الثلاثية لوفود المـؤتمر كما أنها تضمن الوصول إلى اتفاق دولي واسع.

و نجد أيضا أن ما يميز تكوين قواعد العمل الدولية هو عدم خضوعها لإجراء التوقيع من طرف ممثلي الدول المشاركة في مؤتمر العمل الدولي.

فيتم إعداد نص رسمي في نسختين يوقع عليه رئيس المؤتمر و الأمين العام الممثـل في شخص المدير العام لمكتب العمل الدولي (١).

يقابل إجراء إعداد قواعد العمل الدولية إجراء آخر ألا وهو مراجعة هذه الأخيرة (٢).

فعلى العموم يعود لمجلس الإدارة أن يقرر بناء على معلومات تصله من مكتب العمل الدولي و بعد استشارة الحكومات يدرج ضمن جدول أعمال المؤتمر مشـروع مراجعة اتفاقية أو توصية دولية للعمل، و له أن يحدد إذا كانت المراجعـة كليـة أو جزئية.

و يقوم مكتب العمل الدولي بعرض مشاريع التعديل على المؤتمر انطلاقا مـن استنتاجات مجلس الإدارة.

ثم يتم إجراء مناقشة النص محل المراجعة بنفس طريقة إعداد قواعد العمل الدولية.

و يوجد في هذا الخصوص اقتراح مفاده أن يضاف إلى اتفاقيات العمل الدولية بروتوكولات من أجل ملاءمتها مع أوضاع جديدة و إيجاد حلول لمسائل عملية متعلقة بتطبيق الاتفاقيات الدولية للعمل.

و قد وجد هذا الاقتراح صدى إذ تم اعتماده لأول مرة سنة ١٩٨٢.

كما أقر مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٩٧ تعديلا جديدا في دسـتور المنظمـة بإضافة فقرة تاسعة إلى نص المادة ١٩ يقضي بأنه و بناء على اقتراح مجلس الإدارة، يجوز للمؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات الحاضرين أن يلغي أي اتفاقيـة معتمـدة طبقـا لمقتضيات هذه المادة، إذا تبين أن الاتفاقية فقدت موضوعها أو أنها لم تصبح تسـاهم بصفة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة.

---

(١) ا ادة ١٩ فقرة ٤ من دستور منظمة العمل الدولية.

(٢) ا واد ٤٣ و ٤٤ و ٤٥ من نظام مؤ ر العمل الدو

الفــرع الثا
الطبيعــة القانونيــة للاتفاقيــة و التوصيـــة

يظهر الاختلاف الجوهري بين الاتفاقيات الدولية للعمل و التوصيات الدوليــة للعمل المعتمدة في إطار منظمة العمل الدولية المترتبة عن الالتزامات الدوليــة التــي تترتب من جراء مصادقــة الدولة على الاتفاقية الدولية.

بينما وجدت التوصيات الدولية للعمل من أجل تحديد القواعد الواجب إتباعها من طرف حكومات الدول، و كذلــك الأمر بالنسبة للاتفاقيات التي لم يتم المصادقة عليها.

يرى جورج سال Georges SCELLE بخصوص الطبيعة القانونية للاتفاقيــات الدولية للعمل أنها تشكل " قوانين دولية " معتمدة من طرف " جهــاز تشــريعي دولي " (١) و هو مؤتمر العمل الدولي.

و تكتسب هذه الاتفاقيات قوة تشريعية داخلية بصدور " قرار شرط ـ Acte Condition ـ و المتمثل في المصادقة التي تشكل في حد ذاتها الانضمام إلى تصرف موجود Acte Préexistant.

و في ذلك نشــاطر الرأي الذي يرى أن الاتفاقيــات الدوليــة للعمــل هــي نصوص شبه تشريعية (٢) ، إذ أن مصادقة الدول عليها تعد شرطا أســـاسيا مــن أجل أن تصبح الاتفاقية ملزمة بالنسبة للدول.

لذلك فإن إجراءات إبرام اتفاقيات العمل الدولية تختلف تمام الاختلاف عن تلك المعتمدة في إطار اتفاقيات دولية تقليــدية. فتتميز اتفاقية العمل الدولية من حيــث الشكل عن باقــي المعاهدات الدولية، فهي ليست باتفاق مبرم بين الدول المتعاقدة، إذ يتم التصويت عليها من طرف منــدوبي مــؤتمر العمل الدولي من ٥٠ % فقــط من ممثلي الحكومات.

(1) Nicolas VALTICOS - op.cit p.13 ·

(٢) Nicolas VALTICOS - op.cit p.131

الميزة الثانية تتعلق بعدم الحاجة إلى التوقيع على اتفاقية العمل الدولية، لأنها تكتسب قيمة قانونية بمجرد التصويت عليها داخل المؤتمر.

و في ذلك يكون الأستاذ BERENSTEIN قـد أصـاب عنـدما صرح بأن " اتفاقية العمل الدولية مماثلة لقانون صوت عليه البرلمان " (١) و ذلك من الناحية الشكلية.

أما من الناحية المادية فيمكن و بالمقارنة بين مفهومي - معاهدة /عقـد - Traité / Contrat - ومعاهدة / قـانون - Traité / Loi (٢) أن نصنف اتفاقية العمـل الدولية ضمن معاهدات - قانون لأنها تضع قواعد قانونية موضوعية.

غير أنه رغم التباين الواضح بين اتفاقيـات العمل الدوليـة و غيرهـا مـن الاتفاقيات الدولية فإنها معاهدات تنتمي للقانون الدولي العام و تصـبح لهـا قـوة إلزامية على إثر المصادقة عليها (٣).

تنص المادة ١٩ الفقرة الأولى من دستـور منظمة العمل الدوليـة علـى أن " الاقتراحـات تتخذ بشكل .... توصية ، إذا كان الموضـوع المتناول أو أحد جوانبه لا يتطلب اعتمادا فوريا لاتفاقيـة ".

و قد اعتمدت منظمة العمل الدولية وسيلة " التوصية " كمـا سبق ذكـره مراعـاة للظروف الخاصة للدول الفديرالية و بالأخص الولايات المتحدة الأمريكيـة (٤).

فالرأي العام العالمي كثيرا ما يرى أن التوصيات شبيهة لحد كبيـر " بالرغبـات " التي لا يمكن أن ترقى إلى درجة " قانون دولي ".

غير أننا لا نوافق بتاتا هذا الرأي، و بخلاف ذلك نجد أن التوصية تمثل وسيلة قانونية كفيلة بتكريس مبادئ اجتماعية سامية.

---

(١) Ahmad-Ali ABRAHAMY - op.cit - p. 45

(٢) Charles ROUSSEAU : « Droit international public » - Paris: Recueil Sirey, 1953 - P.19

(3)Charles ROUSSEAU - op. cit p . 48

(٤) لا يسمـح دستـور الـدولـة الفديراليـة للدويلات بابرام معاهـدات دوليـة.

و قد أحسن جورج سال Georges SCELLE بالتعبيرعن القيمة القانونية للتوصـية بقوله : " اللجوء إلى التوصية كثيرا ما يسمح بتجنب رفض المشروع و الحصول على نص اختياري لا يثير الحساسيات و يمكن من تطوير التشريع الاجتمـاعي، و يمكـن للتوصية أن تشكل مقدمة للاتفاقية في انتظار تحويلها إلى اتفاقية من طرف المـؤتمر في الوقت المناسب".(١)

و قد أشاد المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريـر صـادر سـنة ١٩٨٤ بالدور الذي ينبغي إسناده إلى التوصية المستقلة (٢) التي لا ترتبط بموضوع الاتفاقية.

غير أن الفترة الممتدة بين ١٩٥١ و ١٩٧٠ قد شهدت تراجعا في اللجوء إلـى هذه التوصيات و بالخصوص خلال الفترة الممتدة بين ١٩٧١ و ١٩٨٣.

و يرى المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقرير لـه (٣) ضـرورة إعـادة الاعتبار للتوصية عن طريق التطبيق الفعلي لأحكام المادة ١٩ فقرة ٦ -أ من دستور المنظمة التي تقضي بتقديم تقرير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي و بطلب مـن مجلس الإدارة حول وضعية التشريع في موضوع التوصية و هـي نفـس الأحكـام المقررة في الفقرة ٥ - هـ المتعلقة بالاتفاقيات غير المصادق عليها.

و بفضل هذا التعديل الذي أدخل بعد الحرب العالمية الثانية لا تعتبر التوصية " القريب الفقير" للاتفاقية كما اعتاد على تسميتها بعض الكتاب.

و بالتـالي نخلص إلى الـقول بأن التوصية تلعب نفس الدور الذي تقوم بـه الاتفاقية من أجل تجسيد العـدالة الاجتماعية ، فهي تعبر على غرار الاتفاقية عـن إرادة المؤتمر وترتب على عاتق الدول واجـب عرضها على السلطات المختصـة قصد إدراجها ضمن النظام القانوني الداخلي (٤).

و حتى و إن اختار مؤتمر العمل الدولي اللجوء إلى الاتفاقية، فإنه متيقن من أن تصويت الحكومات على الاتفاقية هو في آن واحد التزام معنوي على المصادقة عليها.

---

(١)Georges SCELLE - op.cit - p.49

(٢) Recommandation autonome

(٣) BIT: Rapport du Directeur général, CIT 85 ème session 1997: « L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation"P. 37

(٤) أنظر المادة ١٩ فقرة ٦ - أ من دستور منظمة العمل الدولية.

فيكون إقرار الاتفاقية الدولية للعمل من طرف الدولة وسيلة لتحقيـق تقـدم التشـريع الدولي للعمل و لو لم تقم الدولة بالمصادقة عليها.

و تشترك كل من الاتفاقية غير المصادق عليها و التوصية فـي الأثـر الـذي تحدثه على تشريعات الدول.

فإعادة تفعيل دور قواعد العمل الدولية و بالخصوص التوصية مرتبط إلى حـد كبير بالتطبيق الفعلي لمقتضيات المادة ١٩ فقرة ٦ - د من دسـتور منظمـة العمـل الدولية.

الفـرع الثالث

تطـور مضمون القـواعـد الدوليـة للعمـل

يصل عدد القواعد الدولية للعمل المتبناة من طرف منظمـة العمل الدولية إلى أكثر من ١٨٠ اتفاقية و ١٨٥ توصية متعلقة بمواضيع عديدة و متنوعة.

و إلى غاية ٦ ديسمبر ٢٠٠٠ بلغ عدد المصادقات على اتفاقيات العمل الدولية مجموع ٦٨٢٨ مصادقة.

حيث انتقلت من ٥٤٦١ مصادقة سنـة ١٩٩٠ إلى ٦٦٨٨ مصادقة مع نهاية العشرية المنصرمة .

و هكذا تكون منظمة العمل الدولية قد اعتمدت و منذ ٨٢ سنة مـن الوجـود حوالي ٣٦٥ اتفاقية و توصية دولية.

فتتناول قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار منظمة العمل الدولية مواضـيع شتى و هي على الخصوص الحقوق الأساسية للإنسان (الحريـة النقابيـة و العمـل الجبري و التمييز) و كذا التشغيل و ظروف العمل و السياسة الاجتماعية و علاقـات العمل و عمل النساء و الأطفال و غيرها من المجالات التي تغطيها قواعـد العمـل الدولية.

و قد عرفت هذه الأخيرة تطورا عبر السنين، ابتداء من السياسة الاجتماعية و مرورا بتحسين ظروف العمل إلى الحماية الاجتماعية و الحريات الأساسية للعامل.
و كان اتساع مواضيع القانون الدولي للعمل وراء إضفاء الصبغة العالمية على قواعد العمل الدولية.

و إذا كانت قواعد العمل الدولية المتبناة في إطار منظمة العمل الدولية تشكل المصدر الأساسي للقانون الدولي للعمل، فإن قواعد مغايرة تتبلور في إطار آخر لا سيما على المستوى الأوروبي.

و لذلك ارتئينا أن نتناول المجالات الأساسية التي تغطيها قواعد العمل الدولية بالتركيز على مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل و التطور الذي عرفته باتباع التقسيم الوارد في **الاتفاقيات الدولية للعمل** ، كما نشير إلى باقي القواعد الدولية المتبناة على المستوى الدولي.

ب- الحقوق الأساسية للإنسان:

يعتبر دستور منظمة العمل الدولية من الدعامات الأساسية للقانون الدولي لحقوق الإنسان.
ذلك أن المبادئ المكرسة في دستور منظمة العمل الدولية و كذا القواعد المتبناة في الاتفاقيات و التوصيات لم تقتصر على تنظيم ظروف العمل، بل و قامت بحماية القيم الأساسية للحرية و المساواة بين العمال.

فقد تناولت قواعد العمل الدولية المجال الواسع للحقوق الأساسية و الحريات العامة للإنسان من خلال ثلاثة مواضيع و هي الحرية النقابية و العمل الجبري و التمييز في الاستخدام و المهنة.

أولا: الحرية النقابية

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها سنة ١٩١٩ بموضوع الحرية النقابية حيث أدرج في ديباجة دستورها باعتباره مبدأ من المبادئ التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

و عملت المنظمة على تكريس هذا المبدأ باعتماد اتفاقيات تتنـاول موضـوع الحرية النقابية.

و في هذا الشأن تم اعتماد الاتفاقية رقم ١١ حول حق التجمع في الزراعة سنة ١٩٢١ التي جاءت لتقرر المساواة بين عمال الزراعة و عمال الصناعة في الاستفادة من حق التجمع و كذلك التزام كل دولة تصادق عليها بإلغاء قوانينيها التي تقلص مـن حقوق عمال الزراعة في هذا المجال، و ذلك طبقا لنص المـادة الأولـى مـن هـذه الاتفاقية.

و في سنة ١٩٢٧ أدرج مؤتمر العمل الدولي مشروع اتفاقية حـول الحريـة النقابية، إلا أن هذه المحاولة فشلت بسبب اشتراط تأسيس النقابات على توافر ترخيص مسبق.

و في سنة ١٩٤٤ أعاد إعلان فيلادلفيا النص على مبدأ حرية التجمع، و فـي سنة ١٩٤٧ اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ٨٤ المطبقة على الأقـاليم غيـر الأصلية.

و خلال نفس السنة طلب المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة بنـاء علـى مذكرتين صادرتين من الفديرالية النقابية العمالية و الفديرالية الأمريكية للعمـل مـن منظمة العمل الدولية إدراج موضوع الحرية النقابية في جدول أعمال المؤتمر العـام في دورته القادمة.

و في سنة ١٩٤٨ اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحريـة النقابية و ممارسة الحق النقابي التي قيل عنها أنها تشكل أولـى المعاهـدات الدوليـة المكرسة بصفة رسمية إحدى الحريات الأساسية للإنسان (١).

و تم اعتماد سنة ١٩٤٩ الاتفاقية رقم ٩٨ حول حق التجمع و التفاوض الجماعي.

كما تم تأسيس إجراء خاص حول الحماية الدولية للحرية النقابية سنة ١٩٥٠ (٢).

تشكل الاتفاقية رقم ٨٧ النص الأساسي للحماية الدولية للحرية النقابية، إذ أنها وضعت قواعد موضوعية تطبق بصفة عامة.

---

(1) *Nicolas VALTICOS – op. Cit p. 245 .*

(٢) خصوصية هذا الإجراء تتمثل أنه يطبق حـ على الدول الـ تصادق على الاتفاقيات حول الـ رية النقابية.

فهي تتناول من جهة حق أرباب العمل و العمال في تأسيس تنظيمات نقابية و من جهة أخرى الحقوق و الضمانات التي تستفيد منها هذه التنظيمات.

أ/ الحق في تأسيس التنظيمات النقابية:

تنص المادة ٢ من الاتفاقية على حق العمال و أرباب العمل بدون أي ترخيص مسبق في تأسيس تنظيمات و حقهم أيضا في الانخراط فيها بشرط الامتثال لنظام هذه التنظيمات(١) .و من ثمة يكون الحكم الذي تضمنته هذه المادة يرمي إلى ضمان و حماية الحق النقابي بالنسبة لجميع طوائف العمال سواء كانوا في الزراعة أو الصناعة أو أجراء أو حتى موظفين عموميين. و ينطبق هذا الحكم على الوطنيين و الأجانب دون تمييز.

و تترك هذه الاتفاقية المجال للدول من أجل تقدير مدى استفادة أفراد الجيش والشرطة من هذه الحقوق و الضمانات طبقا لنص المادة ٩.

كما تنص الاتفاقية على حق العمال في تأسيس تنظيمات حسب اختيارهم ضمانا لمبدأ التعددية النقابية لذلك فإنه في حالة وجود أي نص يمنع العمال من اختيار بين التنظيمات النقابية يعتبر مخالفا للاتفاقية.

ب/ الحقوق و الضمانات الممنوحة للتنظيمات النقابية

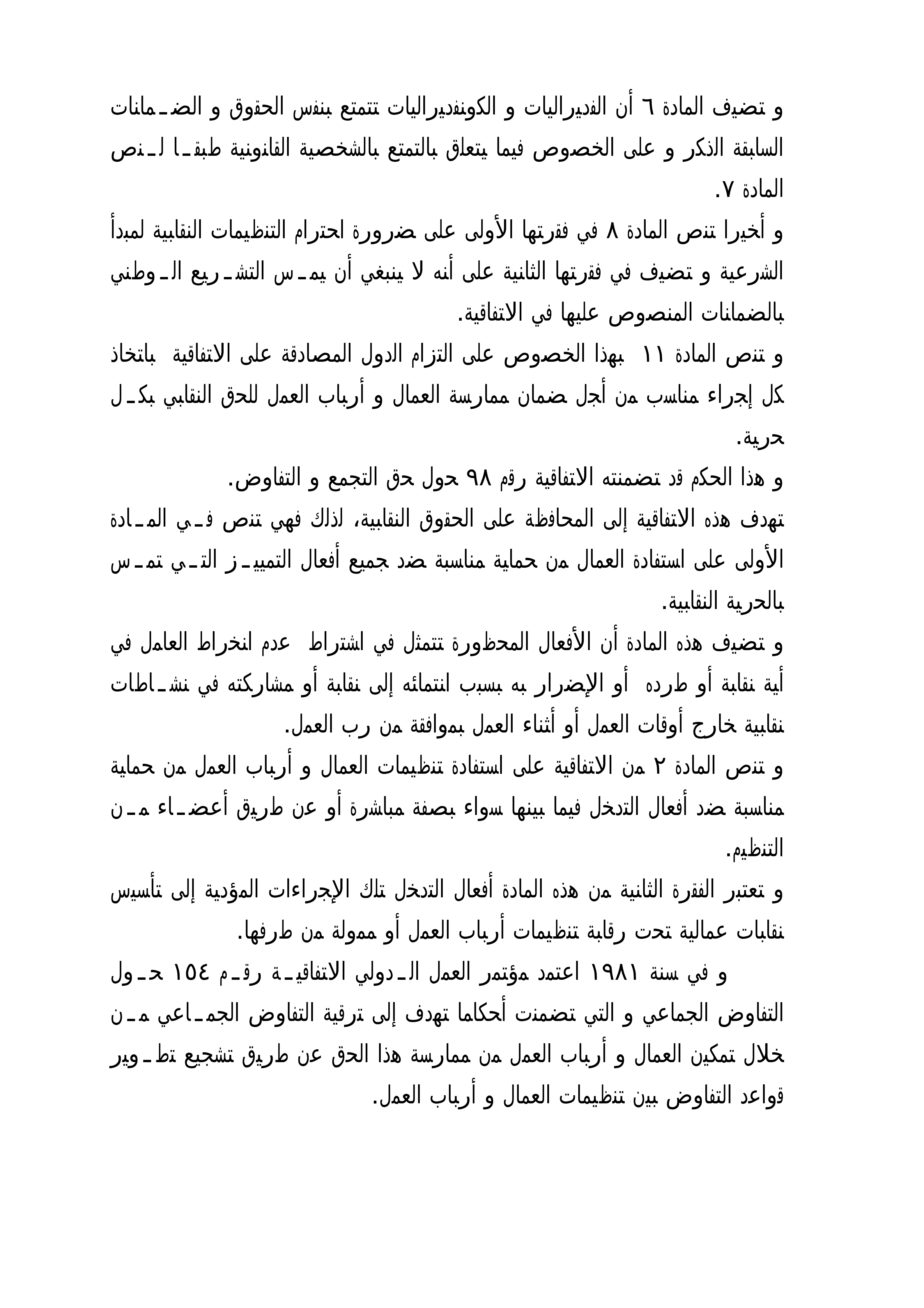
تنص المادة ٣ من الاتفاقية على حق التنظيمات النقابية في إعداد الأنظمة الإدارية و انتخاب ممثلين عن العمال و أرباب العمل و كذا الحق في التسيير و تنظيم النشاط و إعداد برنامج العمل.

و تضيف الاتفاقية في المادة ٤ ضمان إضافي متعلق بعدم جواز حل أو توقيف التنظيمات النقابية بطريق إداري.

كما تمنح الاتفاقية إضافة إلى الضمانات السابقة للتنظيمات النقابية الحق في تأسيس و الانخراط في فدراليات و كونفدراليات و حق هذه الأخيرة في الانخراط في تنظيمات نقابية دولية طبقا لنص المادة ٥.

---

(١) تعرف ا ادة ١٠ من الاتفاقية مصطلح- تنظيم - على أنه كل منظمة للعمال أو لأرباب العمل ال تدف إ ترقية و الدفاع على مصا العمال و أرباب العمل.



و تضيف المادة ٦ أن الفديراليات و الكونفديراليات تتمتع بنفس الحقوق و الضمانات السابقة الذكر و على الخصوص فيما يتعلق بالتمتع بالشخصية القانونية طبقا لنص المادة ٧.

و أخيرا تنص المادة ٨ في فقرتها الأولى على ضرورة احترام التنظيمات النقابية لمبدأ الشرعية و تضيف في فقرتها الثانية على أنه لا ينبغي أن يمس التشريع الوطني بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية.

و تنص المادة ١١ بهذا الخصوص على التزام الدول المصادقة على الاتفاقية باتخاذ كل إجراء مناسب من أجل ضمان ممارسة العمال و أرباب العمل للحق النقابي بكل حرية.

و هذا الحكم قد تضمنته الاتفاقية رقم ٩٨ حول حق التجمع و التفاوض.

تهدف هذه الاتفاقية إلى المحافظة على الحقوق النقابية، لذلك فهي تنص في المادة الأولى على استفادة العمال من حماية مناسبة ضد جميع أفعال التمييز التي تمس بالحرية النقابية.

و تضيف هذه المادة أن الأفعال المحظورة تتمثل في اشتراط عدم انخراط العامل في أية نقابة أو طرده أو الإضرار به بسبب انتمائه إلى نقابة أو مشاركته في نشاطات نقابية خارج أوقات العمل أو أثناء العمل بموافقة من رب العمل.

و تنص المادة ٢ من الاتفاقية على استفادة تنظيمات العمال و أرباب العمل من حماية مناسبة ضد أفعال التدخل فيما بينها سواء بصفة مباشرة أو عن طريق أعضاء من التنظيم.

و تعتبر الفقرة الثانية من هذه المادة أفعال التدخل تلك الإجراءات المؤدية إلى تأسيس نقابات عمالية تحت رقابة تنظيمات أرباب العمل أو ممولة من طرفها.

و في سنة ١٩٨١ اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٥٤ حول التفاوض الجماعي و التي تضمنت أحكاما تهدف إلى ترقية التفاوض الجماعي من خلال تمكين العمال و أرباب العمل من ممارسة هذا الحق عن طريق تشجيع تطوير قواعد التفاوض بين تنظيمات العمال و أرباب العمل.

و تنص المادة ٥ في هذا الخصوص على ضرورة مساهمة أجهزة و أنظمة تسوية منازعات العمل في ترقية التفاوض الجماعي.

و الملاحظ أن هذه الاتفاقية جاءت لتوسيع نطاق تطبيق التفاوض الجماعي بين العمال و أرباب العمل، لذلك فقد نصت في المادة ٢ على مجال التفاوض الجماعي الذي يشمل تحديد ظروف العمل و العلاقات بين العمال و أرباب العمل بصفة عامة.

أما فيما يخص القواعد الدولية المعتمدة في مجال الحرية النقابية فنذكر على الخصوص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨، إذ تنص المادة ٢٣ الفقرة ٤ على حق كل شخص في تأسيس أو الانخراط في نقابات من أجل الدفاع عن مصالحه.

كما تضمن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية حكما حول الحرية النقابية، إذ تنص المادة ٨ على التزام كل دولة متعاقدة بضمان حق كل شخص في تشكيل النقابات و الانخراط فيها.

و على المستوى الأوروبي تضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي أحكاما خاصة في مجال الحرية النقابية، فنصت المادة ٥ على ضمان ممارسة الحق النقابي.

و تعرضت المادة ٦ من الميثاق إلى الحق في التفاوض الجماعي من خلال التزام الدول بتعزيز التشاور الثلاثي.

ثانيا: إلغاء العمل الجبري

تعود النصوص الأولى حول العبودية إلى بداية القرن التاسع عشر مع انعقاد مؤتمر فيينا، اذ كان ينظر إلى العمل الجبري كوسيلة للإستغلال الاقتصادي ثم كوسيلة ردع سياسية بعد الحرب العالمية الثانية.

و عهد مكتب العمل الدولي سنة ١٩٢٦ للجنة من الخبراء مهمة دراسة أنظمة العمل الجبري المتواجدة في الدول المستعمرة و بذلك تم اعتماد سنة ١٩٣٠ الاتفاقية رقم ٢٩ حول العمل الجبري.

و قد تحصلت هذه الاتفاقية على عدد كبير من المصادقات.

و قد نصت في المادة الأولى منها على التزام كل دولة صادقت عليها بإلغاء العمل الجبري مهما كانت أشكاله و في أقرب الآجال و عرفت المادة ٢ العمل الجبري على أنه أي عمل أو خدمة مفروضة على الشخص تحت التهديد بعقوبة.

و بعد الحرب العالمية الثانية قامت الأمم المتحدة بمساهمة منظمة العمل الدولية بإنشاء لجنة خاصة للعمل الجبري كلفت بإجراء تحقيق حـول الادعـاءات الخاصـة بوجود بعض أشكال العمل الجبري. و أسفر هذا التحقيق عن وجـود أنظمـة عمـل جبري عبر العالم تشكل وسيلة ردعية سياسية واقتصادية.

و بذلك تم اعتماد سنة ١٩٥٧ بالإجماع الاتفاقية رقم ١٠٥ حول إلغاء العمل الجبري.

تنص هذه الاتفاقية على إلغاء - بصفة فورية و تامة - خمسة أشـكال مـن العمـل الجبري وهي : ١- إجراء ردعي أو عقوبة ضد أشـخاص يعبـرون عـن آرائهـم السياسية و يعلنون عن مواقفهم الإديولوجية.

٢- طريقة استخدام اليد العاملة لأغراض التقدم الاقتصادي.

٣-عقوبة نتيجة المشاركة في إضرابات.

٤- إجراء تمييز عنصري أو اجتماعي أو وطني أو ديني.

و على المستوى الدولي كرس الإعلان العالمي لحقوق الإنسـان مبـدأ إلغـاء العبودية في المادة ٤.

و على المستوى الأوروبي نصت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسـان لسـنة ١٩٥٠ في المادة ٤ على إلغاء العمل الجبري.

ثانيا: مبدأ عدم التمييز في الاستخدام و المهنة

تعرضت منظمة العمل الدولية لأول مرة إلى موضوع عدم التمييز في إعـلان فيلادلفيا لسنة ١٩٤٤.

ثم عملت على تكريسه في الاتفاقيات الدولية للعمل، فقد تناولت مبدأ عدم التمييز فـي الاتفاقية رقم ٨٢ حول السياسة الاجتماعية لسنة ١٩٤٧.

و تنص المادة ١٨ من هذه الاتفاقية على إلغاء كل تمييز بين العمـال علـى أسـاس الجنس أو اللون أو العقيدة أو الانتماء إلى تنظيم نقابي للالتحـاق بعمـل أو التكـوين المهني أو تحديد الأجور (١) .

---

(١) عدلت هذه الاتفاقية سنة ١٩٦٢ بالاتفاقية رقم ١١٧.

و أقرت منظمة العمل الدولية سنة ١٩٥٨ بناء على لائحة من المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة الاتفاقية رقم ١١١ حول التمييز في الاستخدام و المهنة.قامت هذه الاتفاقية في بادئ الأمر بتعريف مصطلح التمييز في المادة الأولى على أنه يهدف إلى التفرقة و الإقصاء أو التفضيل المؤسس على الجنس و اللون أو الدين و الرأي السياسي و الانتماء الاجتماعي المؤدي إلى تحطيم أو الإنقاص من تساوي الفرص في مجال الاستخدام و المهنة.

تنص المادة ٢ على التزام الدول المصادقة على الاتفاقية برسم سياسة وطنية تهدف إلى ترقية تساوي الفرص و المعاملة في مجال الاستخدام و المهنة من أجل إلغاء التمييز في هذا المجال.

و تضع المادة ٣ مجموعة من الإجراءات التي ينبغي أن تتخذها كل دولة و هي متمثلة في:

- الحصول على مساعدة تنظيمات أرباب العمل والعمال من أجل تسهيل قبول هذه السياسة.
- إصدار قوانين.
- إلغاء كل حكم تشريعي يتعارض مع هذه السياسة.
- متابعة هذه السياسة فيما يخص العمل الخاضع للرقابة المباشرة للسلطات الوطنية.
- ضمان تطبيق هذه السياسة في نشاطات مصالح التوجيه المهني و التكوين المهني الخاضع لرقابة سلطة وطنية.

و على المستوى الدولي نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢ على تمتع كل شخص بالحقوق و الحريات المعلن عنها دون تمييز سواء من حيث الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي.

č- التشغيل:

يعتبر كل من التشغيل و البطالة من المشاكل التي يطرحها الشغل، لذلك فقد اتخذتها منظمة العمل الدولية كمبادئ أساسية . و شكلت البطالة موضوع الاتفاقية الثانية سنة ١٩١٩.

تقرر هذه الاتفاقية تأسيس نظام للتأمين على البطالة إذ تنص المادة الأولى على التزام كل دولة مصادقة على الاتفاقية بإبلاغ مكتب العمل الدولي كـل ثلاثـة أشـهر عـن الإحصائيات المتعلقة بالبطالة إضافة إلى الإجراءات المتخذة في إطار مكافحتها.

و اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٣٤ الاتفاقية رقم ٤٤ التـي تضـمنت اسـتفادة العمال البطالين من تعويضات و إعانات.

و في سنة ١٩٨٢ تبنى المؤتمر الاتفاقية رقم ١٥٨ حول التسريح، وهي تنطبق على كل فروع النشاط الاقتصادي و على جميع العمال الأجراء.

و تعرف المادة ٣ التسريح على أنه كل إنهاء لعلاقة العمل من طرف رب العمل.

و توفر هذه الاتفاقية حماية واسعة للعمال الأجراء، فلا يجوز تسريح العامـل بـدون سبب مقنع متصل بتأهيله أو بتصرفه أو ضرورات المؤسسة و ذلك طبقا للمادة ٤.

و قامت المادة ٥ بتعداد الأسباب التي لا يجوز أن تشكل في أي حال من الأحوال سببا للتسريح و هي الانتماء النقابي أو المشاركة في نشاطات نقابية، و تقديم أيـة شـكوى ضد رب العمل بسبب خرقه القانون أو لسبب الدين و اللون و الجنس و الحالة العائلية و الحمل و الرأي و الانتماء الاجتماعي و التغيب عن العمل إثر عطلة الأمومة.

و من الضمانات التي توفرها هذه الاتفاقية حق العامل في الـدفاع عـن نفسـه قبـل تسريحه طبقا للمادة ٧ و حقه أيضا في اللجوء إلى هيئة خاصة (محكمة أو محكمـة عمل أو لجنة تحكيم) إذا غلب عليه الظن أن تسريحه غير مبرر.

و لا يجوز تسريحه إلا بعد إخطاره مسبقا طبقا لنص المادة ١١.

و تنص المادة ٩ على أن عبء إثبات لزوم التسريح يقع على عاتق رب العمل، و في حالة ما يكون التسريح غير مبرر و يتعذر على الهيئة الخاصة المنصوص عليها فـي المادة ٨ إلغاء قرار التسريح فإن العامل المسرح يستفيد من تعويض مناسب – المـادة ١٠ – يتمثل التعويض حسب المادة ١٢ في تعويض الذهاب يقدر حسب الأقدمـيـة و مستوى الأجر أو في إعانات البطالة أو في الاثنين معا.

و في سنة ١٩٨٨ تم اعتماد الاتفاقية رقم ١٦٨ حول ترقية الشغل و الحمايـة من البطالة.

تنص المادة ٢ على التزام كل دولة مصادقة على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل التنسيق بين نظام الحماية ضد البطالة و سياسة الشغل و السهر على أن يساهم نظام الحماية في ترقية الشغل.

و جاءت هذه الاتفاقية متضمنة لأحكام تهدف إلى ضمان تسديد تعويضات البطالة إلى العمال بصفة دورية – المادة ١٣ و ١٤ –

و على المستوى الدولي تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حكما في مجال الشغل، فنصت المادة ٢٣ منه على حق كل شخص في عمل و استفادته من الحماية ضد البطالة.

و نصت المادة الأولى من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على التزام الدول المتعاقدة بضمان مستوى شغل ثابت بغرض تحقيق الشغل الكلي.

ب- ظروف العمل و السياسة الاجتماعية

تعتبر ظروف العمل المجال المفضل للقانون الدولي الوطني و الدولي معا.

فكانت أولى انشغالات و مطالب العمال تدور حول مواضيع مدة العمل و الوقاية الصحية و أمن العمل.

ثم توسعت لتشمل السياسة الاجتماعية بصفة عامة، فاعتمدت منظمة العمل الدولية موضوع تحديد الأجر و مدة العمل و الراحة الأسبوعية و السنوية.

أولا: تحديد الأجر

يعد الأجر أهم عنصر في العمل و في هذا الشأن تنص ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على ضمان أجر يوفر معيشة ملائمة ، كما أن المادة ٤١ منه تنص على دفع أجر للعمال يوفر لهم مستوى معيشة ملائمة.

و تعتبره المنظمة من بين الأهداف العامة لها، كما أن إعلان فيلادلفيا ينص على ضرورة توفير أجر أدنى.

أما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨ فينص على مبدأ أجر منصف.

غير أن الإعلان عن هذا المبدأ العام لم يكن كافيا لذلك فقد اتخـذت منظمـة العمـل الدولية اتفاقيات في هذا المجال تبين طرق تحديد الأجور الدنيا و أخرى ترمـي إلـى حماية الأجر.

أ/ تحديد الأجور الدنيا

على إثر تحقيق قام به مكتب العمل الدولي سنة ١٩٢١ اعتمد مـؤتمر العمـل الدولي سنة ١٩٢٨ الاتفاقية رقم ٢٦ حول طرق تحديد الأجور الدنيا(١).

تقرر هذه الاتفاقية أن كل دولة صادقت عليها تلتزم بتأسيس أو الاحتفاظ بطرق تسمح بتحديد نسبة دنيا للأجر بالنسبة لعمال الصناعة إذا لم يوجد نظام فعال لتحديـد الأجور بطريق الاتفاقات الجماعية.

و تضيف الاتفاقية أن الحد الأدنى للأجر إجباري بالنسبة لأرباب العمـل و العمـال وليس بإمكانهم أن يخفضوا منه سواء باتفاق فردي أو بعقد جماعي – إلا بنـاء علـى ترخيص من السلطة المختصة-

و تقرر الاتفاقية أيضا تأسيس نظام للرقابة و العقوبات على المستوى الوطني من أجل ضمان احترام الحد الأدنى للأجر.

كما تقرر أن كل عامل تحصل على أجر أقل من الأجر الأدنى له الحق في استرجاع باقي الأجر خلال مهلة معينة.

و بالنسبة للاتفاقية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥١ فهي تنطبق على عمـال الزراعـة و تتيح المجال للدول لتحديد طرق تحديد الأجور الدنيا بعد استشارة التنظيمات النقابيـة للعمال و أرباب العمل و تعيد نفس أحكام الاتفاقية رقم ٢٦.

تبين لمؤتمر العمل الدولي أن القواعد التي أقرتها كل من اتفاقيـتـي ١٩٢٨ و ١٩٥١ غير كافية، لذلك فقد اعتمد سنة ١٩٧٠ الاتفاقية رقم ١٣١ المتعلقة بتحديـد الأجور الدنيا على الخصوص في الدول النامية .

تقرر هذه الاتفاقية التزام الدول المصادقة عليها بتأسيس نظام للأجور الـدنيا لحمايـة كافة الأجراء و يتم تحديد هؤلاء من طرف السلطة المختصة في كل دولـة بموافقـة التنظيمات النقابية للعمال و أرباب العمل.

---

(١) لا تنطبق هذه الاتفاقية على الزراعة اذ أبرمت بشأنها الاتفاقية رقم ٩٩ لسنة 1951.

و تقوم كل دولة بالإشارة في التقارير المتعلقة بتطبيق الاتفاقية إلى الأجراء غير المحميين و أسباب ذلك.
و تقرر الاتفاقية أن الأجور الدنيا لها قوة القانون و لا يجوز تخفيضها و أن عدم تطبيقها يؤدي إلى تسليط عقوبات جزائية و عقوبات أخرى.
و يتم تحديد الأجور الدنيا بناء على :

I- حاجيات العمال و عائلاتهم بالنسبة للمستوى العام للأجور في كل دولة و بناء على مستوى المعيشة.
II- عوامل ذات طابع اقتصادي بما فيها متطلبات التنمية.

ب/ حماية الأجر

أحرز موضوع حماية الأجر على اهتمام المنظمة الدولية للعمل سنة ١٩٣٥، إذ أدرج مؤتمر العمل الدولي بعض الأحكام الخاصة بحماية الأجر في الاتفاقية رقم ٦٤ حول قواعد العمل لعمال الأهالي لسنة ١٩٣٩ و الاتفاقية رقم ٨٢ حول السياسة الاجتماعية في الأقاليم سنة ١٩٤٧.
و اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٤٩ الاتفاقية رقم ٩٥ حول حماية الأجر و التوصية رقم ٨٥.
بدأت الاتفاقية بإعطاء تعريف للأجر في مادتها الأولى بنصها على أنه يفهم من مصطلح أجر كل دخل مقوم نقدا و محدد باتفاق أو بالتشريع الوطني.
و تنص المادة ٣ على أن الأجور تدفع بوسيلة نقدية فقط. و تضيف الفقرة ٢ من هذه المادة أن السلطة المختصة يمكنها الإعفاء من هذا الشرط بدفع الأجر بطريق الشيك أو حوالة بريدية إذا كانت اتفاقات جماعية أو قرار تحكيمي تسمح بذلك.
و تفيد المادة ٥ أنه يجب دفع الأجر مباشرة إلى العامل المعني إلا في حالة ما إذا نص التشريع على خلاف ذلك.
كما لا يجوز لرب العمل التقليص بأي صورة كانت من حق العامل في التصرف في أجره طبقا لنص المادة ٦.

و تنص المادة ٨ على أنه لا يجوز خصم الأجر إلا في الحالات التي يـرخص بهـا التشريع الوطني أو الاتفاقات الجماعية.

و لا يجوز التنازل عن الأجر إلا في الحدود التي يجيزها التشريع طبقا للمادة ١٠.

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢٣ فقرة ٣ على أي شـخص يعمل، له الحق في أجر منصف و كاف.

و يتضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي حكما في موضوع الأجر، إذ تنص المـادة ٤ فقرة ١ على التزام الدول بالاعتراف بحق العمال في أجور كافية تضمن لهم مسـتوى معيشة لائقة.

ثانيا: مدة العمل

تعتبر المطالبة بتخفيض مدة العمل من بين المطالب الأساسية للعمال المعبـر عنها في أول ماي ١٨٩٠.

و بدأت مدة العمل تخفض تدريجيا من ١٢ ساعة إلى ١٠ سـاعات بفرنسـا التـي أصدرت مرسوما بتاريخ ٢ مارس ١٨٤٨ المحدد لمدة العمل.

و تم تحديد مدة العمل بثماني ساعات في الدول الأوروبية و الولايات المتحدة بفضـل ضغوطات التنظيمات العمالية خلال مؤتمر برن المنعقد سنة ١٩١٧(١).

لذلك شكلت مدة العمل القانونية إحدى المبادئ التي كرستها منظمة العمل الدولية فـي ديباجة دستورها.

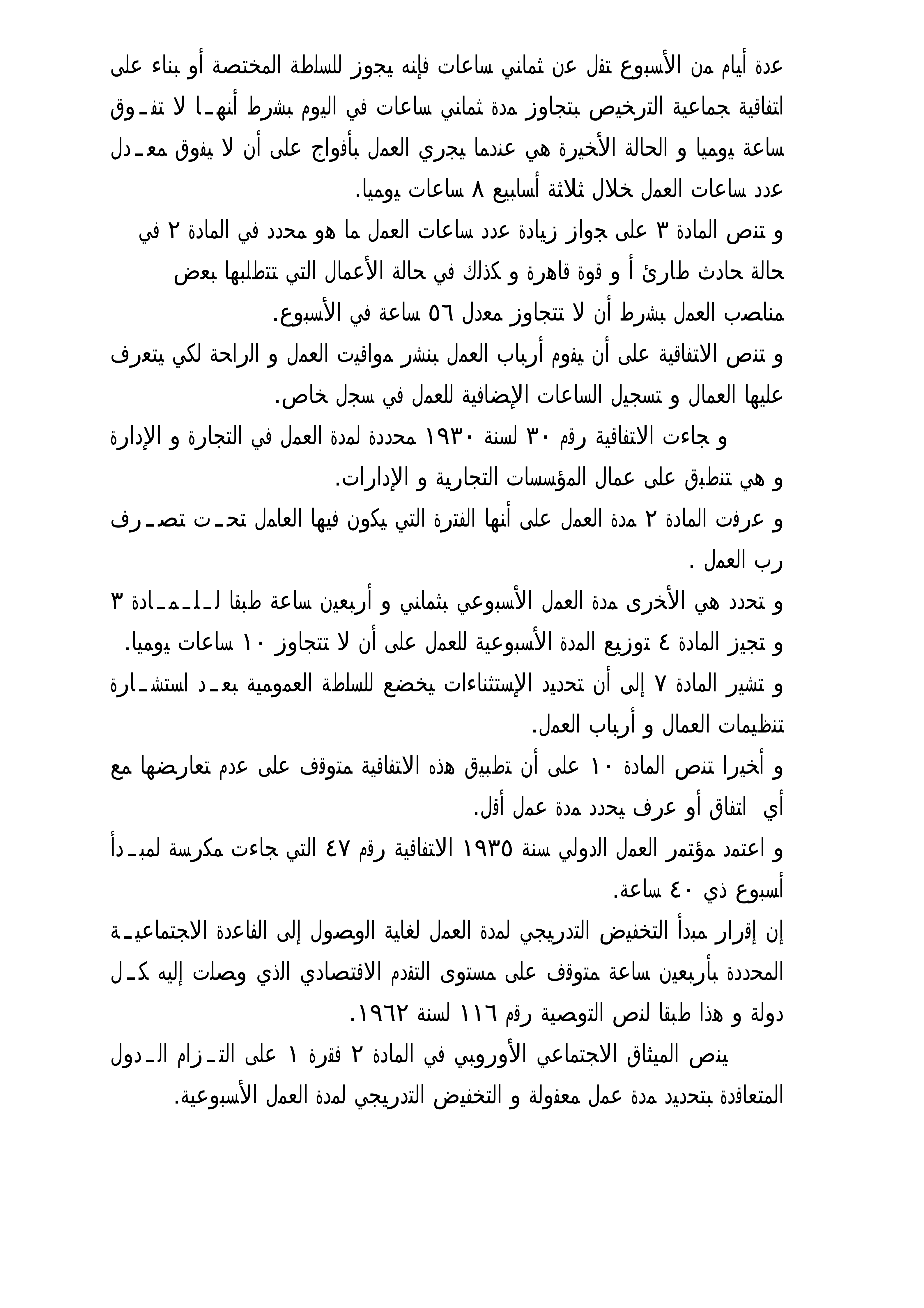
و قام مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩١٩ بإقرار الاتفاقية رقم ١ حول مدة العمـل فـي الصناعة.

تنطبق هذه الاتفاقية على عمال المؤسسات الصناعية العمومية و الخاصة و هي تقرر في المادة ٢ أن مدة العمل محددة بثماني ساعات يوميا و ثمان و أربعين سـاعة فـي الأسبوع.

كما أنها تقرر استثناءات على تطبيق هذه المدة على بعض الفئات من العمال و هم العمال الذين يشغلون مناصب المراقبة أو الإدارة و إذا كانت مدة العمل ليوم واحد أو

---

(1) Nicolas VALTICOS op. Cit p. 338


عدة أيام من الأسبوع تقل عن ثماني ساعات فإنه يجوز للسلطة المختصة أو بناء على اتفاقية جماعية الترخيص بتجاوز مدة ثماني ساعات في اليوم بشرط أنهـا لا تفـوق ساعة يوميا و الحالة الأخيرة هي عندما يجري العمل بأفواج على أن لا يفوق معـدل عدد ساعات العمل خلال ثلاثة أسابيع ٨ ساعات يوميا.

و تنص المادة ٣ على جواز زيادة عدد ساعات العمل ما هو محدد في المادة ٢ في حالة حادث طارئ أ و قوة قاهرة و كذلك في حالة الأعمال التي تتطلبها بعض مناصب العمل بشرط أن لا تتجاوز معدل ٥٦ ساعة في الأسبوع.

و تنص الاتفاقية على أن يقوم أرباب العمل بنشر مواقيت العمل و الراحة لكي يتعرف عليها العمال و تسجيل الساعات الإضافية للعمل في سجل خاص.

و جاءت الاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ محددة لمدة العمل في التجارة و الإدارة و هي تنطبق على عمال المؤسسات التجارية و الإدارات.

و عرفت المادة ٢ مدة العمل على أنها الفترة التي يكون فيها العامل تحـت تصـرف رب العمل .

و تحدد هي الأخرى مدة العمل الأسبوعي بثماني و أربعين ساعة طبقا لـلـمـادة ٣

و تجيز المادة ٤ توزيع المدة الأسبوعية للعمل على أن لا تتجاوز ١٠ ساعات يوميا.

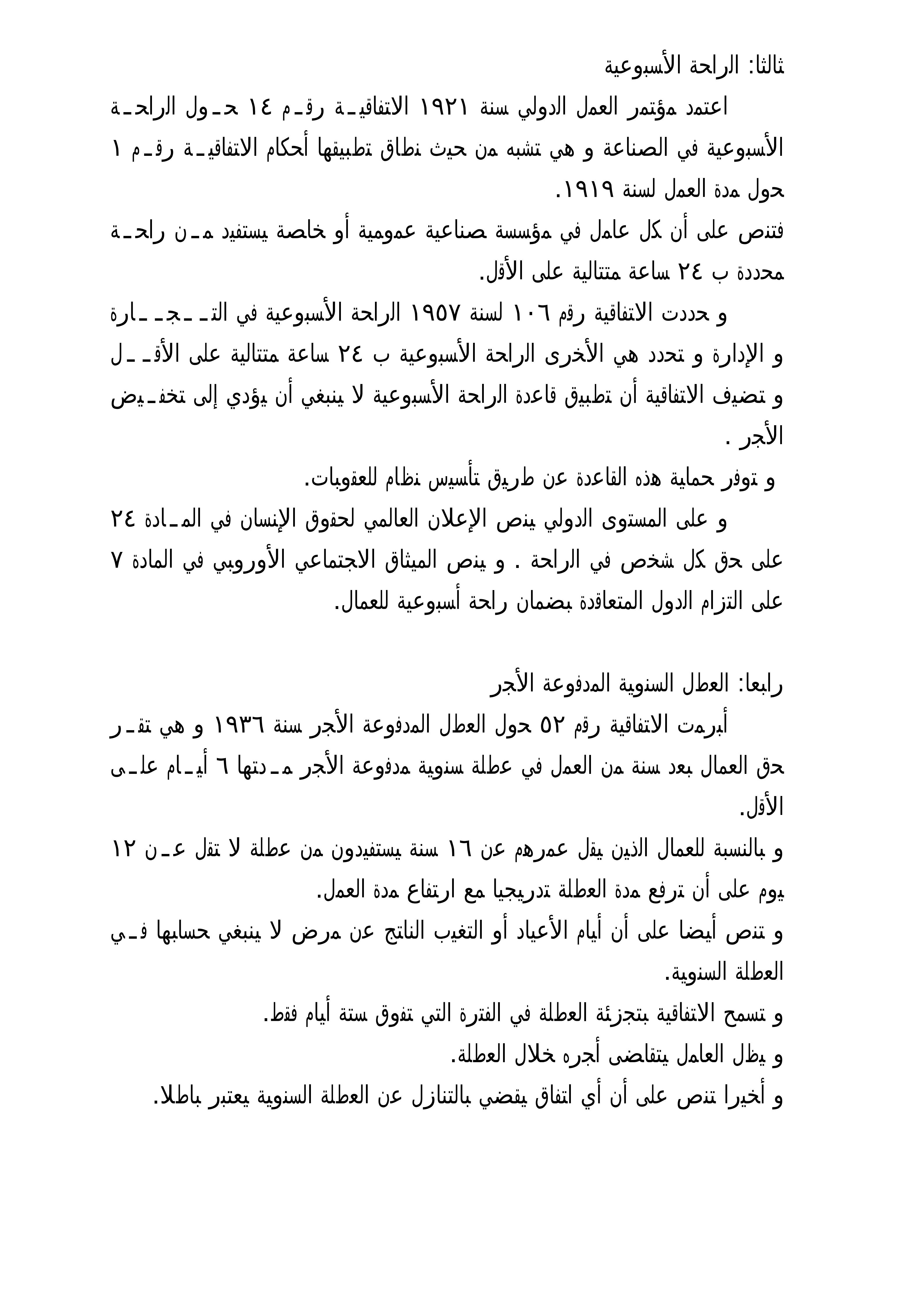
و تشير المادة ٧ إلى أن تحديد الإستثناءات يخضع للسلطة العمومية بعـد استشـارة تنظيمات العمال و أرباب العمل.

و أخيرا تنص المادة ١٠ على أن تطبيق هذه الاتفاقية متوقف على عدم تعارضها مع أي اتفاق أو عرف يحدد مدة عمل أقل.

و اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٣٥ الاتفاقية رقم ٤٧ التي جاءت مكرسة لمبـدأ أسبوع ذي ٤٠ ساعة.

إن إقرار مبدأ التخفيض التدريجي لمدة العمل لغاية الوصول إلى القاعدة الاجتماعيـة المحددة بأربعين ساعة متوقف على مستوى التقدم الاقتصادي الذي وصلت إليه كـل دولة و هذا طبقا لنص التوصية رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٢.

ينص الميثاق الاجتماعي الأوروبي في المادة ٢ فقرة ١ على التـزام الـدول المتعاقدة بتحديد مدة عمل معقولة و التخفيض التدريجي لمدة العمل الأسبوعية.



ثالثا: الراحة الأسبوعية

اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٢١ الاتفاقية رقم ١٤ حول الراحة الأسبوعية في الصناعة و هي تشبه من حيث نطاق تطبيقها أحكام الاتفاقية رقم ١ حول مدة العمل لسنة ١٩١٩.

فتنص على أن كل عامل في مؤسسة صناعية عمومية أو خاصة يستفيد من راحة محددة ب ٢٤ ساعة متتالية على الأقل.

و حددت الاتفاقية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ الراحة الأسبوعية في التجارة و الإدارة و تحدد هي الأخرى الراحة الأسبوعية ب ٢٤ ساعة متتالية على الأقل و تضيف الاتفاقية أن تطبيق قاعدة الراحة الأسبوعية لا ينبغي أن يؤدي إلى تخفيض الأجر .

و توفر حماية هذه القاعدة عن طريق تأسيس نظام للعقوبات.

و على المستوى الدولي ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢٤ على حق كل شخص في الراحة . و ينص الميثاق الاجتماعي الأوروبي في المادة ٧ على التزام الدول المتعاقدة بضمان راحة أسبوعية للعمال.

رابعا: العطل السنوية المدفوعة الأجر

أبرمت الاتفاقية رقم ٥٢ حول العطل المدفوعة الأجر سنة ١٩٣٦ و هي تقر حق العمال بعد سنة من العمل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ٦ أيام على الأقل.

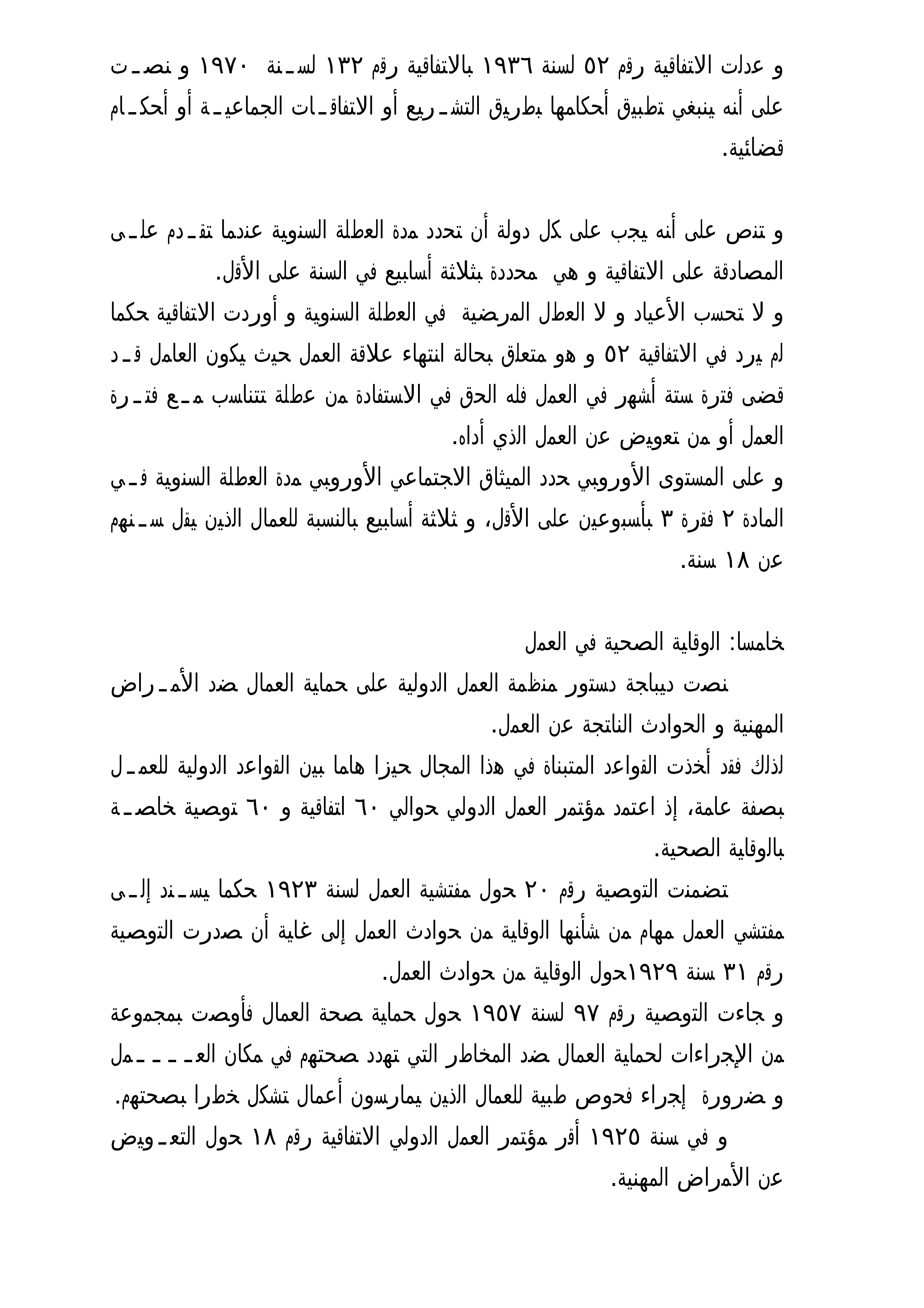
و بالنسبة للعمال الذين يقل عمرهم عن ١٦ سنة يستفيدون من عطلة لا تقل عن ١٢ يوم على أن ترفع مدة العطلة تدريجيا مع ارتفاع مدة العمل.

و تنص أيضا على أن أيام الأعياد أو التغيب الناتج عن مرض لا ينبغي حسابها في العطلة السنوية.

و تسمح الاتفاقية بتجزئة العطلة في الفترة التي تفوق ستة أيام فقط.

و يظل العامل يتقاضى أجره خلال العطلة.

و أخيرا تنص على أن أي اتفاق يقضي بالتنازل عن العطلة السنوية يعتبر باطلا.


و عدلت الاتفاقية رقم ٥٢ لسنة ١٩٣٦ بالاتفاقية رقم ١٣٢ لسـنة ١٩٧٠ و نصـت على أنه ينبغي تطبيق أحكامها بطريق التشـريع أو الاتفاقـات الجماعيـة أو أحكـام قضائية.

و تنص على أنه يجب على كل دولة أن تحدد مدة العطلة السنوية عندما تقـدم علـى المصادقة على الاتفاقية و هي محددة بثلاثة أسابيع في السنة على الأقل.
و لا تحسب الأعياد و لا العطل المرضية في العطلة السنوية و أوردت الاتفاقية حكما لم يرد في الاتفاقية ٥٢ و هو متعلق بحالة انتهاء علاقة العمل حيث يكون العامل قـد قضى فترة ستة أشهر في العمل فله الحق في الاستفادة من عطلة تتناسب مـع فتـرة العمل أو من تعويض عن العمل الذي أداه.
و على المستوى الأوروبي حدد الميثاق الاجتماعي الأوروبي مدة العطلة السنوية فـي المادة ٢ فقرة ٣ بأسبوعين على الأقل، و ثلاثة أسابيع بالنسبة للعمال الذين يقل سـنهم عن ١٨ سنة.

خامسا: الوقاية الصحية في العمل

نصت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على حماية العمال ضد الأمـراض المهنية و الحوادث الناتجة عن العمل.
لذلك فقد أخذت القواعد المتبناة في هذا المجال حيزا هاما بين القواعد الدولية للعمـل بصفة عامة، إذ اعتمد مؤتمر العمل الدولي حوالي ٦٠ اتفاقية و ٦٠ توصية خاصـة بالوقاية الصحية.

تضمنت التوصية رقم ٢٠ حول مفتشية العمل لسنة ١٩٢٣ حكما يسـند إلـى مفتشي العمل مهام من شأنها الوقاية من حوادث العمل إلى غاية أن صدرت التوصية رقم ٣١ سنة ١٩٢٩حول الوقاية من حوادث العمل.
و جاءت التوصية رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٧ حول حماية صحة العمال فأوصت بمجموعة من الإجراءات لحماية العمال ضد المخاطر التي تهدد صحتهم في مكان العـــمل و ضرورة إجراء فحوص طبية للعمال الذين يمارسون أعمال تشكل خطرا بصحتهم.

و في سنة ١٩٢٥ أقر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٨ حول التعـويض عن الأمراض المهنية.

تنص المادة الأولى منها على التزام كل دولة صادقت عليها بتقـديم تعـويض عـن حوادث العمل لضحايا الأمراض المهنية أو ذوي حقوقهم.

و حددت المادة ٢ في جدول قائمة تضم ثلاثة أنواع من الأمراض المهنية.

و في سنة ١٩٣٤ عدلت هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم ٤٢ و التي تضمنت فـي المادة ٢ على عشرة أنواع من الأمراض المهنية.

و في سنة ١٩٦٤ اعتمدت الاتفاقية رقم ١٢١ حول الإعانات في حالة الإصابة بحوادث عمل أو أمراض مهنية(١).

و حددت هذه الاتفاقية في المادة ٨ ثلاثة طرق للتعويض عن الأمراض المهنية: إمـا اعتماد قائمة للأمراض المهنية تتضمن على الأقل تلك المنصوص عليها في الاتفاقيـة و إما اعتماد تعريف عام للأمراض المهنية يضم تلك المنصوص عليها في الاتفاقـية و إما بالجمع بين الطريقتين.

و اعتمد المؤتمر العام في نفس السنة التوصية رقم ١٢١ التي نصت على أنـه في حالة ما يحدد التشريع الوطني قائمة للأمراض المهنية يجوز إدراج أمراض مهنية أخرى غير واردة فيها.

تضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي حكما خاصا بالوقاية الصحية يتمثل فـي حق كل عامل في الحماية و الوقاية الصحية طبقا لنص المادة ٣.

سادسا: الحماية الاجتماعية

اعتمدت منظمة العمل الدولية العديد من القواعد الدولية التي تضـمن الحمايـة الاجتماعية للعمال لا سيما الفحوص الطبية و التعويضات المرضية و التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.

أ/ الفحوص الطبية

قررت الاتفاقية رقم ٢٤ حول ضمان المرض في الصناعة و الاتفاقية رقم ٢٥ حول ضمان المرض في الزراعة لسنة ١٩٢٧ ضمان إجباري عن المرض و تـنص الاتفاقية الأولى بهذا الخصوص على استفادة الشخص المضّمن العاجز عن العمل من تعويض نقدي لمدة ٢٦ أسبوع على الأقل .

كما يستفيد مجانا من فحوص طبية و أدوية طبقا لنص المادة ٤.

---

(١) هي الأخرى حددت قائمة للأمراض ا هنية.

و يمكن أن يستفيد أعضاء عائلته الموجودين تحت رعايته من المساعدة الطبية طبقـا لما هو محدد في التشريع –المادة5-.
كما أن الاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ حول الحماية الاجتماعية تناولت هي الأخرى الفحوص الطبية.
ثم أن الاتفاقية رقم ١٣٠ حول الفحوص الطبية و التعويضات المرضية لسـنة ١٩٦٩ وسعت من الفحوص الطبية لتشمل طب الأسنان.

ب/ التعويضات المرضية

حددت الاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ حدا أدنى للاستفادة مـن التعويضـات المرضية و هي تخص فقط ٥٠ بالمائة من الأجراء و كذا أزواجهم و أطفالهم.
أما الاتفاقية رقم ١٣٠ لسنة ١٩٦٩ فإنها تفرض تقديم تعويضات مرضـية بالنسـبة لجميع الأجراء و أزواجهم و أطفالهم.

ج/ تعويضات الأمومة

تناولت هذا الموضوع الاتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ حول حماية الأمومـــة و الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ المعدلة لها و أخيرا الاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ المعدلة لها أيضا.
تقرر الاتفاقية رقم ١٠٣ عطلة أمومة قدرها ١٢ أسبوع قبل و بعــد الولادة و تفرض تقديم تعويضات لهم و فحوص طبية أثناء العطلة على أساسا نظام الضمان الإجباري و يجب أن تكون نسبة التعويضات كافية.
تنص المادة ٥ من الاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ على أن تقدم إعانات نـقدية و طبية للنساء المتغيبات عن عملهن خلال عطلة الأمومة يستفدن منهـا فـي ظـل ظروف صحية مناسبة و وفقا لمستوى معيشة لائق.
و تضيف الفقرة ٣ من نفس المادة أنه لا يجوز أن يقل مبلغ هذه الإعانات عن ثلثي دخل المرأة السابق أو عن ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.
و تنص الفقرة ٦ على أنه عندما لا تستوفي المرأة الشروط المؤهلة للإعانات النقدية

وفقا للقوانين الوطنية يكون من حقها الحصول على إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية.

/ɋ تعويʈlI DžY حواKɋ العمü و اٱمرا f المǆǊية

تقرر الاتفاقية رقم ١٧ حول التعويض عن حوادث العمل في الزراعة لسنة ١٩٢٥ أن التعويضات في حالة حوادث متبوعة بوفاة أو عجز دائم تدفع للضحية أو ذوي حقوقها في شكل ريع و يمكن أن تدفع دفعة واحدة أو في شكل رأسمال.

و تنص الاتفاقية على تقديم تعويض إضافي للضحايا المصابين بعجز يستلزم الاستعانة بشخص آخر.

و تنص الاتفاقية رقم ١٨ حول التعويض عن الأمراض المهنية المعدلة سنة ١٩٣٤ بالاتفاقية رقم ٤٢ على أن التعويض يكون بناء على المبادئ العامة للتشريع الخاص بالتعويض عن الحوادث و لا ينبغي أن تقل هذه التعويضات عما هو محدد في التشريع.

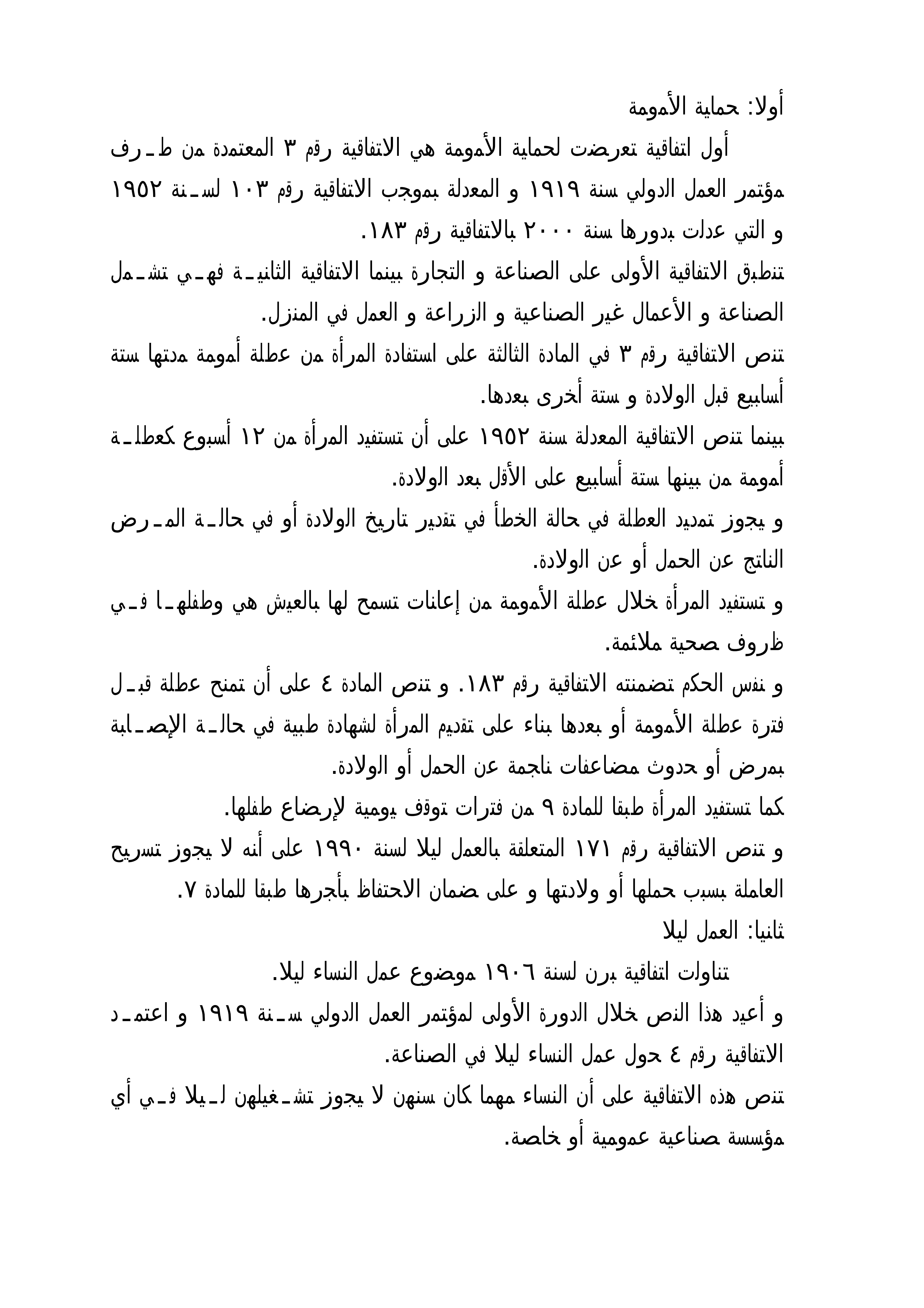
و قد اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٨٢ الاتفاقية رقم ١٥٧ حول المحافظة على الحقوق في مجال الحماية الاجتماعية بحث الدول على المحافظة على جميع الحقوق المتعلقة بالتعويض عن الفحوص الطبية و إعانات الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية و البطالة و غيرها من مجالات الحماية الاجتماعية.

و على المستوى الدولي نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢٢ على حق كل شخص في المجتمع في الاستفادة من الحماية الاجتماعية و اعتبارها من حقوق الإنسان.

و تضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي حكما في مجال الحماية الاجتماعية ضمن المادة ١٢ حيث نصت على ضمان الدول المتعاقدة توفير نظام للحماية الاجتماعية.

٤- عمل النساء:

يطرح عمل النساء ثلاثة انشغالات و هي حماية الأمومة وعمل النساء ليلا و منع التمييز في الاستخدام.



أولا: حماية الأمومة

أول اتفاقية تعرضت لحماية الأمومة هي الاتفاقية رقم ٣ المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩١٩ و المعدلة بموجب الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ و التي عدلت بدورها سنة ٢٠٠٠ بالاتفاقية رقم ١٨٣.

تنطبق الاتفاقية الأولى على الصناعة و التجارة بينما الاتفاقية الثانية فهي تشمل الصناعة و الأعمال غير الصناعية و الزراعة و العمل في المنزل.

تنص الاتفاقية رقم ٣ في المادة الثالثة على استفادة المرأة من عطلة أمومة مدتها ستة أسابيع قبل الولادة و ستة أخرى بعدها.

بينما تنص الاتفاقية المعدلة سنة ١٩٥٢ على أن تستفيد المرأة من ١٢ أسبوع كعطلة أمومة من بينها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.

و يجوز تمديد العطلة في حالة الخطأ في تقدير تاريخ الولادة أو في حالة المرض الناتج عن الحمل أو عن الولادة.

و تستفيد المرأة خلال عطلة الأمومة من إعانات تسمح لها بالعيش هي وطفلها في ظروف صحية ملائمة.

و نفس الحكم تضمنته الاتفاقية رقم ١٨٣. و تنص المادة ٤ على أن تمنح عطلة قبل فترة عطلة الأمومة أو بعدها بناء على تقديم المرأة لشهادة طبية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة.

كما تستفيد المرأة طبقا للمادة ٩ من فترات توقف يومية لإرضاع طفلها.

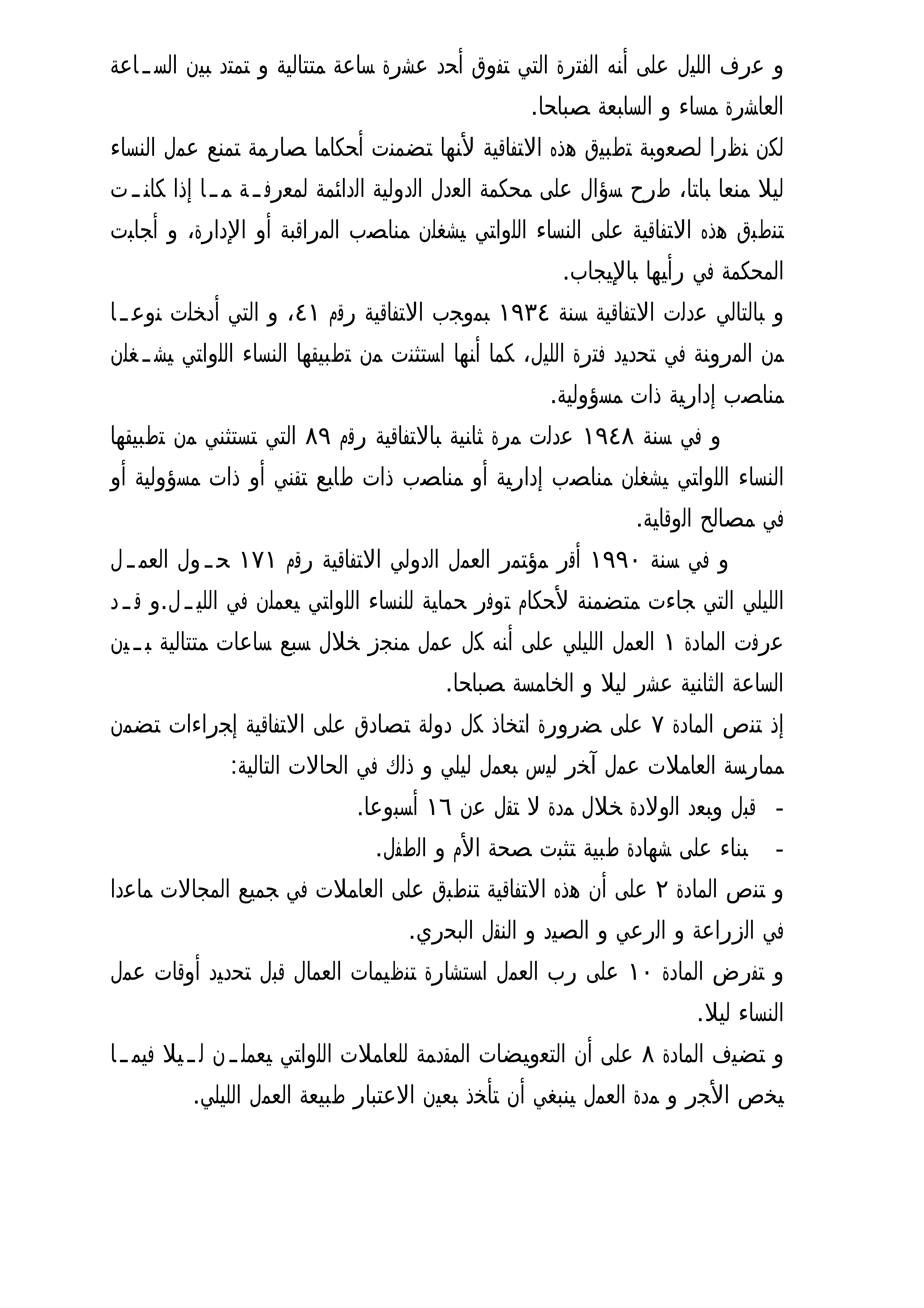
و تنص الاتفاقية رقم ١٧١ المتعلقة بالعمل ليلا لسنة ١٩٩٠ على أنه لا يجوز تسريح العاملة بسبب حملها أو ولادتها و على ضمان الاحتفاظ بأجرها طبقا للمادة ٧.

ثانيا: العمل ليلا

تناولت اتفاقية برن لسنة ١٩٠٦ موضوع عمل النساء ليلا.

و أعيد هذا النص خلال الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي سنة ١٩١٩ و اعتمد الاتفاقية رقم ٤ حول عمل النساء ليلا في الصناعة.

تنص هذه الاتفاقية على أن النساء مهما كان سنهن لا يجوز تشغيلهن ليلا في أي مؤسسة صناعية عمومية أو خاصة.



و عرف الليل على أنه الفترة التي تفوق أحد عشرة ساعة متتالية و تمتد بين الساعة العاشرة مساء و السابعة صباحا.

لكن نظرا لصعوبة تطبيق هذه الاتفاقية لأنها تضمنت أحكاما صارمة تمنع عمل النساء ليلا منعا باتا، طرح سؤال على محكمة العدل الدولية الدائمة لمعرفة ما إذا كانت تنطبق هذه الاتفاقية على النساء اللواتي يشغلن مناصب المراقبة أو الإدارة، و أجابت المحكمة في رأيها بالإيجاب.

و بالتالي عدلت الاتفاقية سنة ١٩٣٤ بموجب الاتفاقية رقم ٤١، و التي أدخلت نوعا من المرونة في تحديد فترة الليل، كما أنها استثنت من تطبيقها النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية ذات مسؤولية.

و في سنة ١٩٤٨ عدلت مرة ثانية بالاتفاقية رقم ٨٩ التي تستثني من تطبيقها النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية أو مناصب ذات طابع تقني أو ذات مسؤولية أو في مصالح الوقاية.

و في سنة ١٩٩٠ أقر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٧١ حول العمل الليلي التي جاءت متضمنة لأحكام توفر حماية للنساء اللواتي يعملن في الليل.و قد عرفت المادة ١ العمل الليلي على أنه كل عمل منجز خلال سبع ساعات متتالية بين الساعة الثانية عشر ليلا و الخامسة صباحا.

إذ تنص المادة ٧ على ضرورة اتخاذ كل دولة تصادق على الاتفاقية إجراءات تضمن ممارسة العاملات عمل آخر ليس بعمل ليلي و ذلك في الحالات التالية:

- قبل وبعد الولادة خلال مدة لا تقل عن ١٦ أسبوعا.
- بناء على شهادة طبية تثبت صحة الأم و الطفل.

و تنص المادة ٢ على أن هذه الاتفاقية تنطبق على العاملات في جميع المجالات ماعدا في الزراعة و الرعي و الصيد و النقل البحري.

و تفرض المادة ١٠ على رب العمل استشارة تنظيمات العمال قبل تحديد أوقات عمل النساء ليلا.

و تضيف المادة ٨ على أن التعويضات المقدمة للعاملات اللواتي يعملن ليلا فيما يخص الأجر و مدة العمل ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل الليلي.

ثالثا: منع التمييز في الاستخدام

تنص المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٨٣ على أن يمنع القانون رب العمل أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في عطلة الأمومة أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل.

و تضيف المادة ٨ أنه تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سببا للتمييز في الاستخدام بما في ذلك فرص الحصول على العمل.

وتضمنت النصوص الدولية الأخرى أحكاما تهدف إلى حماية المرأة في العمل، فنصت المادة ٨ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على استفادة المرأة من عطلة أمومة قدرها ١٢ أسبوع على الأقل و عدم جواز تسريح المرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة.

ب- حماية الأطفال في العمل

يعتبر موضوع عمل الأطفال من المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا على المستوى الدولي.

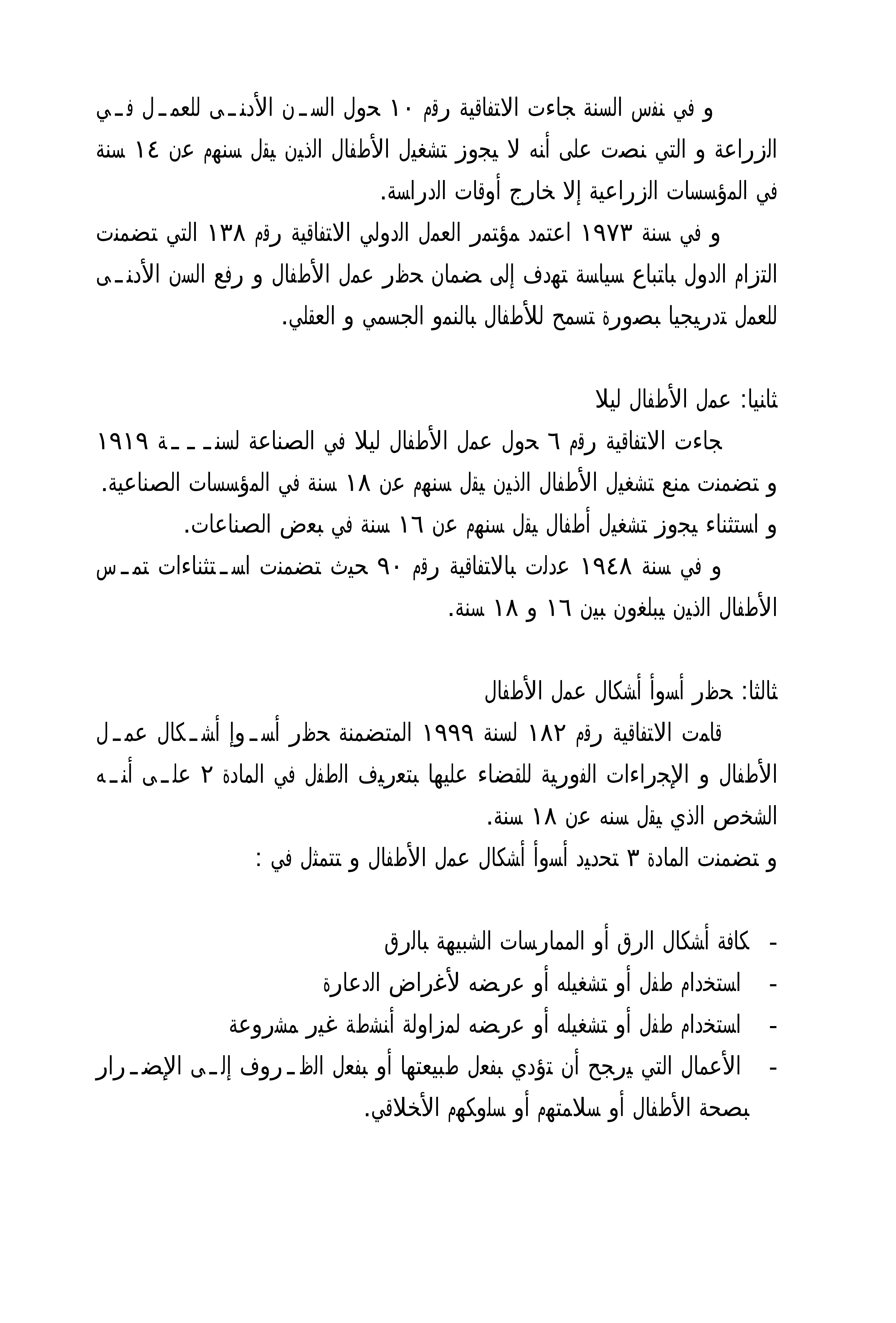
فكان لا بد من حماية الطفل من ظروف العمل القاسية، فلذلك اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيات في هذا المجال تهدف إلى تحديد السن الأدنى للعمل و عمل الأطفال ليلا و في سنة ١٩٩٩ اعتمدت الاتفاقية المتضمنة حظر أسوإ أشكال عمل الأطفال.

أولا: السن الأدنى للعمل

تناولت الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩١٩ موضوع تحديد السن الأدنى للعمل في الصناعة، إذ تمنع هذه الاتفاقية تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ١٤ سنة.

و في سنة ١٩٢٠ اعتمدت الاتفاقية رقم ٧ التي حددت هي الأخرى السن الأدنى للعمل ب ١٤ سنة في الميدان البحري.

و في سنة ١٩٢١ حددت الاتفاقية رقم ١٥ في مجال العمل البحري السن الأدنى للعمل بـ ١٨ سنة.



و في نفس السنة جاءت الاتفاقية رقم ١٠ حول السن الأدنى للعمل في الزراعة و التي نصت على أنه لا يجوز تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ١٤ سنة في المؤسسات الزراعية إلا خارج أوقات الدراسة.

و في سنة ١٩٧٣ اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٣٨ التي تضمنت التزام الدول باتباع سياسة تهدف إلى ضمان حظر عمل الأطفال و رفع السن الأدنى للعمل تدريجيا بصورة تسمح للأطفال بالنمو الجسمي و العقلي.

ثانيا: عمل الأطفال ليلا

جاءت الاتفاقية رقم ٦ حول عمل الأطفال ليلا في الصناعة لسنة ١٩١٩ و تضمنت منع تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ١٨ سنة في المؤسسات الصناعية. و استثناء يجوز تشغيل أطفال يقل سنهم عن ١٦ سنة في بعض الصناعات.

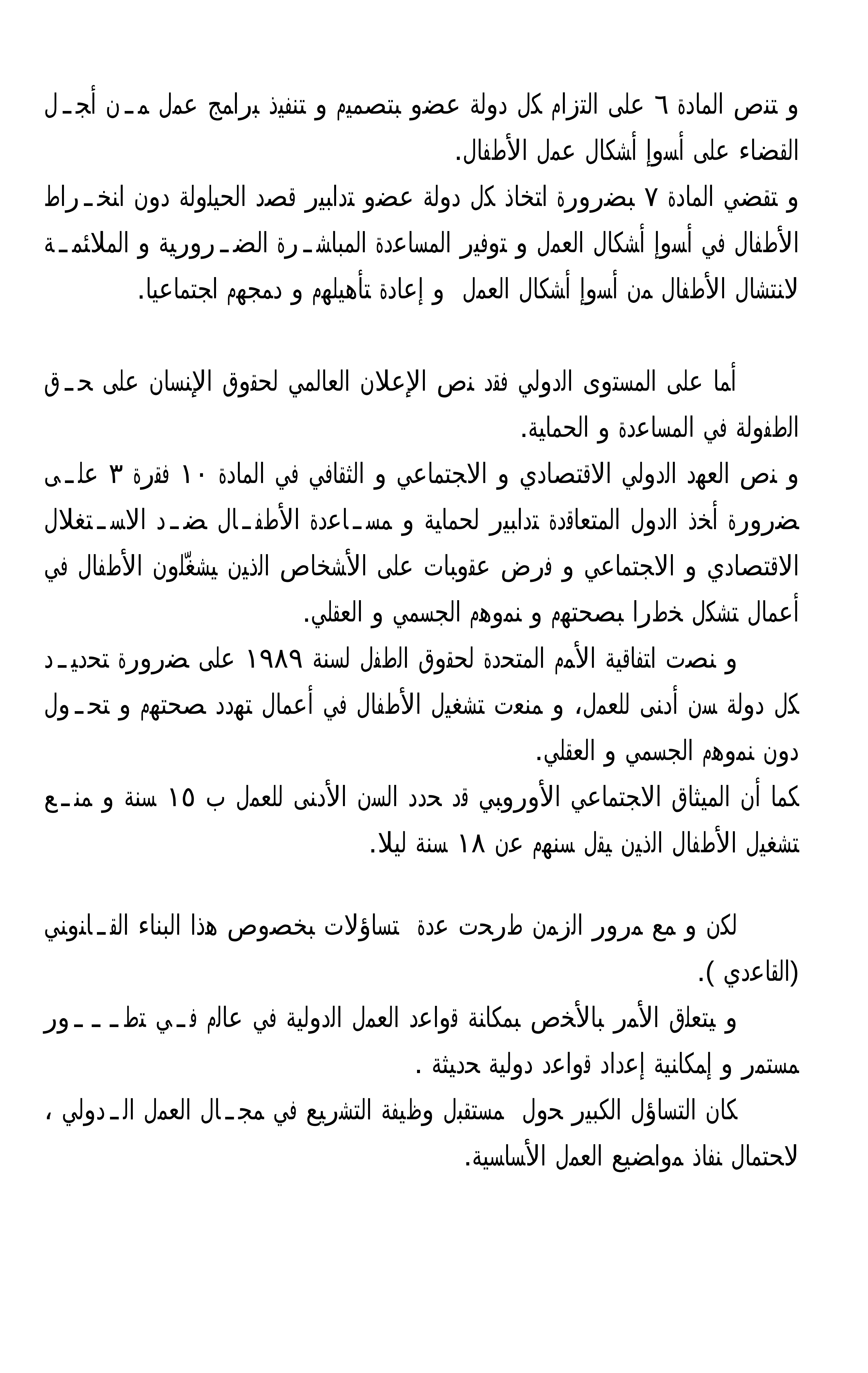
و في سنة ١٩٤٨ عدلت بالاتفاقية رقم ٩٠ حيث تضمنت استثناءات تمس الأطفال الذين يبلغون بين ١٦ و ١٨ سنة.

ثالثا: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

قامت الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ المتضمنة حظر أسوإ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها بتعريف الطفل في المادة ٢ على أنه الشخص الذي يقل سنه عن ١٨ سنة.

و تضمنت المادة ٣ تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال و تتمثل في :

- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة
- الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.



و تنص المادة ٦ على التزام كل دولة عضو بتصميم و تنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوإ أشكال عمل الأطفال.

و تقضي المادة ٧ بضرورة اتخاذ كل دولة عضو تدابير قصد الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوإ أشكال العمل و توفير المساعدة المباشرة الضرورية و الملائمة لانتشال الأطفال من أسوإ أشكال العمل و إعادة تأهيلهم و دمجهم اجتماعيا.

أما على المستوى الدولي فقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الطفولة في المساعدة و الحماية.

و نص العهد الدولي الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي في المادة ١٠ فقرة ٣ على ضرورة أخذ الدول المتعاقدة تدابير لحماية و مساعدة الأطفال ضد الاستغلال الاقتصادي و الاجتماعي و فرض عقوبات على الأشخاص الذين يشغّلون الأطفال في أعمال تشكل خطرا بصحتهم و نموهم الجسمي و العقلي.

و نصت اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لسنة ١٩٨٩ على ضرورة تحديد كل دولة سن أدنى للعمل، و منعت تشغيل الأطفال في أعمال تهدد صحتهم و تحول دون نموهم الجسمي و العقلي.

كما أن الميثاق الاجتماعي الأوروبي قد حدد السن الأدنى للعمل ب ١٥ سنة و منع تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ١٨ سنة ليلا.

لكن و مع مرور الزمن طرحت عدة تساؤلات بخصوص هذا البناء القانوني (القاعدي).

و يتعلق الأمر بالأخص بمكانة قواعد العمل الدولية في عالم في تطور مستمر و إمكانية إعداد قواعد دولية حديثة .

كان التساؤل الكبير حول مستقبل وظيفة التشريع في مجال العمل الدولي ، لاحتمال نفاذ مواضيع العمل الأساسية.

و كانت الإجابة على هذه التساؤلات : أنه لا يوجد تقنين شامل، خاصة في عصرنا المتميز بالتطور السريع. (١)

و ظهرت الحاجة إلى إعادة النظر في قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار منظمة العمل الدولية مع بداية السبعينات، حيث كلفت " مجموعة عمل حول القواعد الدولية للعمل " بين ١٩٧٧ و ١٩٧٩ المنبثقة من لجنة البرامج و الميزانية التابعة لمجلس إدارة المنظمة بتصنيف القواعد الموجودة ، و كذا المستقبلة في أربع مجموعات (٢).

المجموعة الأولى متكونة من القواعد ذات الطابع العالمي و التي تشكل بالنسبة للحكومات المصادقة عليها هدفا من أهداف السياسة الاجتماعية.

المجموعة الثانية تضمنت القواعد الدولية للعمل الواجب تعديلها تماشيا مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي.

المجموعة الثالثة تشمل النصوص المتبقية من تقنين العمل الدولي و التي لا يمكن اعتبارها أولوية من حيث التنفيذ.

أما المجموعة الرابعة و الأخيرة فإنها متضمنة لقائمة تحتوي على ٤٣ موضوعا يمكن أن يكون محلا لقاعدة عمل دولية.

و بذلك تمت الموافقة على التصنيف المقترح من طرف مجموعة العمل (٣) و أصبح أسلوب تجديد " Processus D'Actualisation " قواعد العمل الدولية من بين الأهداف المسطرة من طرف منظمة العمل الدولية.

و لعل أهم دليل على ذلك التعديل الذي طرأ على نص المادة ١٩ سنة ١٩٩٧، حيث أضيفت فقرة تاسعة لهذه المادة تنص بصريح العبارة على إمكانية إلغاء نص اتفاقية دولية من طرف المؤتمر بناء على اقتراح مجلس الإدارة إذا رأى هذا الأخير أن الاتفاقية فقدت غرضها أو أنها لم تصبح تساهم في إنجاز أهداف المنظمة.

---

(١) NICOLAS VALTICOS « L'Avenir des normes Internationales du Travail » in RIT Volume 118 , 1979 ,- P. 722.

(٢) Victor - YVES GHEBALI - op.cit- p. 263 et s

(٣) الدورة ٢٠٢ فيفري – مارس ١٩٧٩ – المجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

و حسب رأينا و بالنظر إلى ما تتخذه منظمة العمل الدولية في سـبيل تعزيـز قواعد العمل الدولية و الإسهام الدائم و المتواصل في تدعيم القانون الدولي الاجتماعي بالمبادئ و القواعد الأساسية ذات الصبغة العالمية، لا بد من التقيـيم الموضـوعي المستمر لقواعد العمل الدولية من أجل اختيار المواضـيع الجديـدة التـي تقتضـيها متطلبات " العولمة" و تحقيق قفزة نوعية في مجال النشـاط التشـريعي و إضـفاء المرونة الضرورية لقواعد العمل الدولية.

و ذلك ما عكفت على دراسته مجموعات العمل التي أنشأها مجلس إدارة المنظمة سنة ١٩٨٧ و التي توصلت إلى ضرورة ملاءمة لقواعد العمل الدولية مع احتياجات الدول النامية تطبيقا لنص المادة ١٩ فقرة ٣ من دستور منظمة العمل الدولية (١).

و يكون الغرض من هذا التقييم تحديد أثر قواعد العمل الدولية على مسـتويات عـدة قانونية و اقتصادية و اجتماعية.

فإذا كان دستور منظمة العمل الدولية يمنح إلى حد كبير سبل توسيع نطـاق قواعـد العمل الدولية (٢) فإنه يبدو أن تقييم قواعد العمل الدولية و تحديد مستقبلها لا بـد أن يمر من دراسات شاملة تستلزم المشاركة الفعلية لجميع المتعاملين الاجتماعيين.

المطلـب الثاني
نظـام الرقابـة داخـل منظمـة العمـل الدوليـة

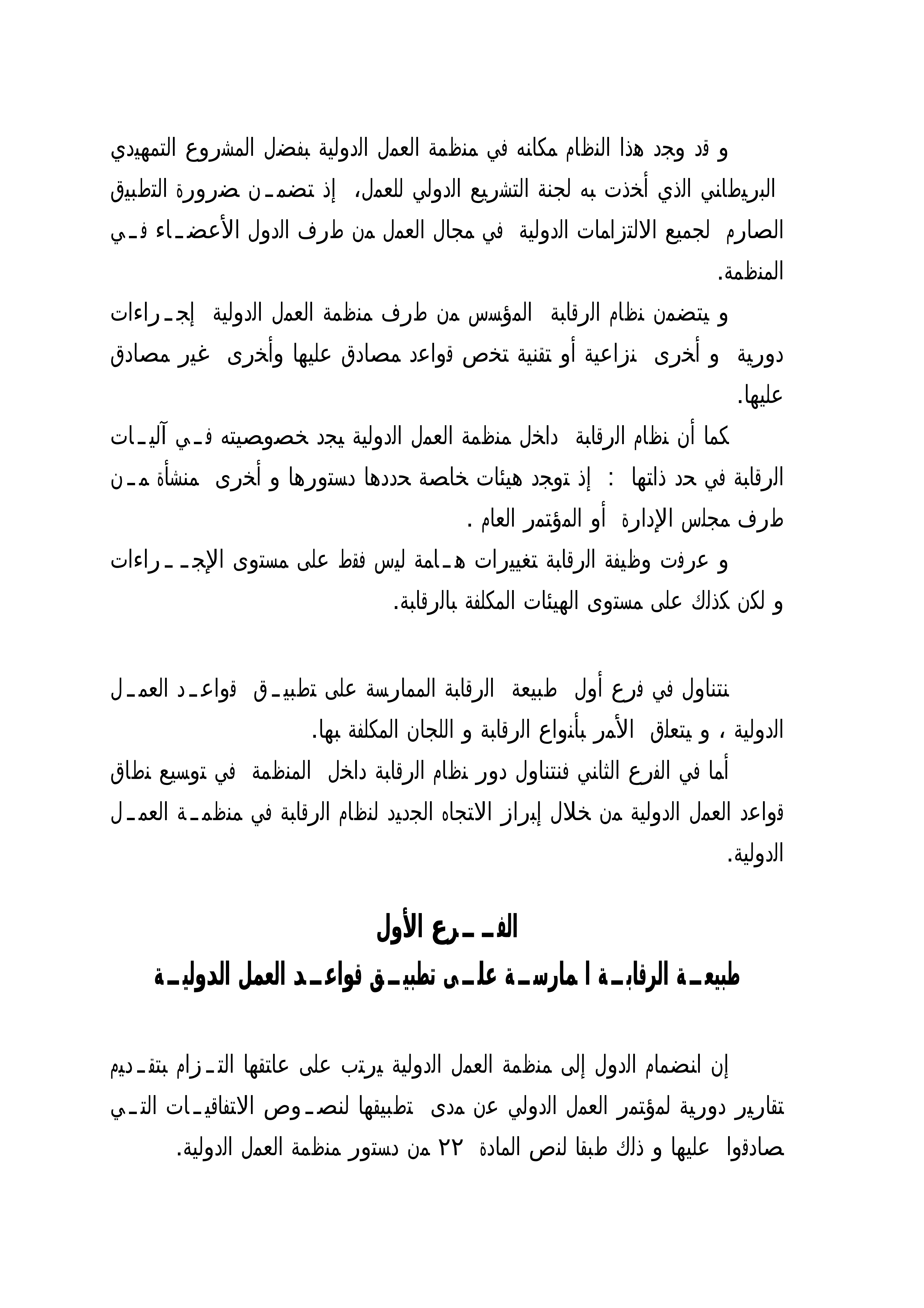
أقر دستور منظمة العمل الدولية نظام رقابة فريد من نوعه، و ذلك من ناحية الالتزامات التي يفرضها على الدول و التي تشكل حدا لسيادتها (٣).

---

(1) BIT: Les normes internationales du travail- 1992 - p 34,35 et 36

(٢) أنظر المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية.

(3) Ahmad- Ali BAHRAMY – op.cit p. 54.



و قد وجد هذا النظام مكانه في منظمة العمل الدولية بفضل المشروع التمهيدي البريطاني الذي أخذت به لجنة التشريع الدولي للعمل، إذ تضمـن ضرورة التطبيق الصارم لجميع الالتزامات الدولية في مجال العمل من طرف الدول الأعضـاء فـي المنظمة.

و يتضمن نظام الرقابة المؤسس من طرف منظمة العمل الدولية إجـراءات دورية و أخرى نزاعية أو تقنية تخص قواعد مصادق عليها وأخرى غير مصادق عليها.

كما أن نظام الرقابة داخل منظمة العمل الدولية يجد خصوصيته فـي آليـات الرقابة في حد ذاتها : إذ توجد هيئات خاصة حددها دستورها و أخرى منشأة مـن طرف مجلس الإدارة أو المؤتمر العام .

و عرفت وظيفة الرقابة تغييرات هـامة ليس فقط على مستوى الإجـراءات و لكن كذلك على مستوى الهيئات المكلفة بالرقابة.

نتناول في فرع أول طبيعة الرقابة الممارسة على تطبيـق قواعـد العمـل الدولية ، و يتعلق الأمر بأنواع الرقابة و اللجان المكلفة بها.

أما في الفرع الثاني فنتناول دور نظام الرقابة داخل المنظمة في توسيع نطاق قواعد العمل الدولية من خلال إبراز الاتجاه الجديد لنظام الرقابة في منظمـة العمـل الدولية.

الفـرع الأول

طبيعـة الرقابـة الممارسـة علـى تطبيـق قواعـد العمل الدوليـة

إن انضمام الدول إلى منظمة العمل الدولية يرتب على عاتقها التـزام بتقـديم تقارير دورية لمؤتمر العمل الدولي عن مدى تطبيقها لنصـوص الاتفاقيـات التـي صادقوا عليها و ذلك طبقا لنص المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

و يتفرع عن هـذا الالتزام التزام آخر يتمثل في ضرورة إرسال تقارير تعبر عن مدى عرض الاتفاقيـة الدولية للعمل على الهيئـة الداخليـة المختصـة قصـد المصادقة عليها و هذا طبقا لنص المادة ١٩ فقرة ٥ ، كمـا أن تعـديل ١٩٤٨ ألـزم الدول بتقديم تقاريـر حول الاتفاقيات غير المصادق عليهـا و كـذا التوصـيات الـدولية للعمـل (١) .

و هذه الرقابة يطلق عليها تسميـة " الرقابة الدورية على تقارير الحكومـــات " (أولا) و " رقابة مترتبة عن تقديـم الشكاوى " (ثانيـا).

أولا : الرقابـة الدوريـة علـى تقاريـر الحكومـات

رتبت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها التزاما على عاتق الدول الأعضـاء فيها يتعلق بتقديم تقارير حول تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها.

نصت المادة ٢٢ من دستور المنظمة على أن تقدم كل دولـة عضـو فـي المنظمة تقريرا سنويا إلى مكتب العمل الدولي حول الإجراءات المتخذة في إطار تطبيق الاتفاقيات المنضمة إليها و تحرر هذه التقارير حسـب الشكل المحـدد مـن طرف مجلس الإدارة (2).

و تلزم المادة ١٩ من جهتها الدول الأعضاء في المنظمة على تقديم تقـارير بناء على طلب مجلس الإدارة حول الاتفاقيـات غيـر المصـادق عليهـا و كـذا التوصيات (٣).

و إذا كان إرسال تقارير إلى مكتب العمل الدولي التزاما يقـع علـى عـاتق الدول الأعضاء فإنه لا يشكل في حد ذاته آلية للرقابة ما لم يتم بدراسة هذه التقارير من حيث مطابقة الإجراءات الداخلية المتخذة من طرف الدولة مع الالتزام الدولـي.

لذلك فقد عهد دستور منظمة العمل الدولية مهمة الرقابة إلى هيئـات خاصـة أنشأت سنة ١٩٢٧ و هي: لجنة الخبراء من أجل تطبيق الاتفاقيات و التوصيـــات و لجنة تطبيق اتفاقيات و توصيات المؤتمر .

---

(١) ا ادة ١٩ فقرة 7 من دستور منظمة العمل الدولية.

(٢) يعتمـد ا ـس الإدارة بالنسبـة لكـل اتفاقيـة استمارة تقريـر متضمـنة أسئلـة حـول الإجراءات ا تخذة قصـد تطبيـق أحكـام الاتفاقيـة الدوليـة للعمـل.

(٣) يقوم ا ـس الإدارة سنويا باختيار عدد ـدد من الاتفاقيات و التوصيات ذات أ ية خاصـة.

ج)* لجنة الخبراء المكلفة بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات

إن التقارير السنوية المعدة من طرف الحكومات تقـدم إلى لجنـة خبـراء منشأة من طرف مجلس الإدارة قصد رقابة مدى صحة المعلومات الواردة فيهـا.

و قد أسست هذه اللجنة سنـة ١٩٢٧ بسبب كثرة التقارير المقدمـة أمـام مؤتمر العمل الدولـي ، و تتشكل من شخصيات مستقلة يتم اختيارها بنـاء علـى مـؤهـلات و خبرات فـي ميدان القانون الدولي العـام و كـذا فـي التشـريع الاجتماعي (١) .

إن وظيفة لجنة الخبراء كما يرى البعض تعتبر قضائيـة (٢) إذ أنها تنظـر في مدى مطابقة التشريعات الوطنية مع نصوص الاتفاقيات الدولية للعمل.

تصدر لجنة الخبراء ما يسمى بتعليق انفـرادي و ذلـك إذا وجـدت نقصـا بمناسبة نظرها في مدى مصادقة الدولة على نص اتفاقيـة و عرضـها علـى السلطات المختصة.

و يأخذ التعليق شكلين مختلفين : إما ملاحظة يتم نشرها في تقرير اللجنة أو شكل طلبات تبلغ مباشرة إلى الحكومات المعنية قصد الإجابة عنها في تقرير لاحق.

كما تقوم لجنة الخبراء بحوصلة عامة عن حالة الدول بمناسبة رقابة التقارير المتعلقة بالاتفاقيات غير المصادق عليها و التوصيات (المادة ١٩).

د)* لجنة تطبيق الاتفاقيات و التوصيات المؤتمر

عند انعقاد الدورة السنوية لمؤتمر العمل الدولي ، يقوم هذا الأخير بالاطلاع على ملخص تقارير الحكومات و تقرير لجنة الخبراء في إطار لجنة يعينها سنـويا و ذلك منذ سنة ١٩٢٦ و هي ذات تشكيلة ثلاثية.

تدعو " لجنة تطبيق اتفاقيات و توصيات المؤتمر " الحكومـات إلى الإجابـة على أسباب المخالفات و الإجراءات التي تريد اتخاذها من أجل تعديلها.

---

(١) يعين مجلس الإدارة الأعضاء المكونين للجنة الخبراء بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي .

(٢) Nicolas VALTICOS op.cit p . 587

و تقدم الحكومات أجوبتها في صورة كتابية أو شفهية و يفتح باب النقاش بين الممثلين المختلفين - فتقوم اللجنة بتلخيص النقاش و النتائج التي توصلت إليها في تقرير توجهه إلى مؤتمر العمل الدولي ليناقشها في جلسة علنية.

لا بد في هذه المرحلة من الدراسة أن نسلم بفعالية نظام الرقابة الدورية في إطار منظمة العمل الدولية. في الفترة الممتدة بين ١٩٦٤ و ١٩٨١ حصرت لجنة الخبراء حوالي ١٤٠٠ حالة اتخذت فيها الحكومات التدابير اللازمة من أجل ضمان أكبر توافقا بين التشريعات الوطنية و الاتفاقيات المصادق عليها.

ثانيا : رقابة مترتبة عن تقديم الشكاوى

موازاة مع الرقابة الدورية التي تمارسها أجهزة الرقابة داخل المنظمة الدولية للعمل، فقد أسس دستورها منذ ١٩١٩ أسلوبا آخر يقوم على تقديم ما يسمى " بالاحتجاجات" و كذا " الشكاوى ".

فبمقتضى المواد ٢٤ و ٢٥ من دستور المنظمة ، يجوز للمنظمات العمالية و منظمات أرباب العمل أن تقدم احتجاجات ضد دولة عضو إذا لم تقم هذه الأخيرة بتطبيق نص اتفاقية دولية صادقت عليها.

و تقوم لجنة مكونة من ثلاثة أعضاء تابعة لمجلس الإدارة بدراسة هذا الاحتجاج، ثم تعرض على الدولة المعنية القيام بتصريح في الموضوع (1).

كما يجيز دستور منظمة العمل الدولية طبقا للمادة ٢٦ منه للدول الأعضاء فيها تقديم شكاوى ضد كل دولة عضو لم تطبق بصفة سليمة اتفاقية مصادق عليها من قبل الطرفين المتنازعين.

و أساس هذه الشكاوى لا يقوم على ضرر مباشر أصاب الدولة الشاكية، لكن يقوم على أساس تحقيق الصالح العام.

---

(1) أقر مجلس الإدارة سنة ١٩٣٨ مبدأ يقضي بأن سحب المنظمة الشاكية الاحتجاج لا يحول دون نظر مجلس الإدارة فيه.

يمكن أيضا تحريك الشكوى من طرف مجلس الإدارة بصفة تلقائية أو بناء على شكوى مندوب في المؤتمر العام.

و إثر صدور الشكوى يتولى مجلس الإدارة تعيين لجنة تحقيق لدراسة موضوع الشكوى و تصدر هذه الأخيرة تقريرا تدون فيه جميع ملاحظاتها و كذا التوصيات فيما يخص التدابير الواجب اتخاذها ضد الدولة.

و إلى حد الآن لم تمس الاحتجاجات و الشكاوى سوى مسائل متعلقة بتشريع و إدارة العمل مثل تنظيم و سير مفتشية العمل أو مسائل متعلقة بالحقوق الأساسية للعامل.

و أهمية هذا الإجراء تظهر من خلال النتائج المحصل عليها، حيث تم قبول جميع التوصيات التي اتخذتها اللجان من طرف الحكومات.

و قد اهتمت منظمة العمل الدولية بضمان الحرية النقابية و لذلك أنشأت سنة ١٩٥٠ و باتفاق مع هيئة الأمم المتحدة إجراءا خاصا لضمان حمايتها.

يسمح هذا الإجراء بدراسة الشكاوى المقدمة من قبل الحكومات أو المنظمات العمالية و منظمات أرباب العمل المتعلقة بخرق حقوق نقابية و التي يمكن أن تهمّ حتى الدول التي لم تصادق على الاتفاقيات حول الحرية النقابية.

و تضطلع بمهمة حماية الحرية النقابية" اللجنة المعنية بالحرية النقابية" التي تجتمع ثلاث مرات في السنة و تقوم بدراسة الحالات المعروضة عليها.

و درست هذه اللجنة منذ إنشائها أكثر من ألف شكوى مقدمة غالبيتها من طرف منظمات نقابية تشمل كافة جوانب الحقوق النقابية.

إن هذا النوع من الرقابة الرامي إلى ضمان حماية الحرية النقابية قد أظهر نتائجه الإيجابية، إذ أنه و بناء على توصيات اللجنة المعنية بالحرية النقابية تم إلغاء و تعديل قوانين كانت محل شكاوى و إعادة إدماج نقابيين تم تسريحهم (١).

و لعل أهم نتيجة حققها هذا الإجراء هو الاعتراف على الصعيد الدولي بصحة مبادئ الحرية النقابية.

---

(1) BIT: Les normes internationales du travail 1992 - pp 31-33

الفـ ـرع الثا

دور نظـ ـام الرقابـة داخل ا نظمـة توسيع نطاق قواعـد العمـل الدولـية

إن ما يضمن فعالية نظام الرقابة في توسيع نطاق قـواعد العمل الدولية هو طبيعته المتميزة التي تجعل منه نظاما إشهـاريا يؤدي إلى التطبيق الفعلي للقواعد الدولية ، ثم إن هذا النظام يفرض إرسال نسخة من المعلومات التي تقـدمها الدول الأعضاء إلى المدير العام و إلى ممثلي العمال و أرباب العمل مما يسـمح لهـم بالتأكد من صحة التقارير المقدمة من طرف الحكومات.

فنظام الرقابة داخل منظمة العمل الدولية يجعل منها على حـد تعبـير **ڤيكتور ايڤ غبالي** Victor- Yves GHEBALI إحدى المنظمات الأكثر تقدما في هيئة الأمم المتحدة.

يقرر إذن نظام الرقابة إجراءات دورية و أخرى نزاعية أو كما تسمى سياسية- تقنية(١).

و هي تشمل على حد سواء القواعد الدولية المصادق عليها و كـذا غيـر المصـادق عليها.

فهي تشمل جميع قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار منظمة العمل الدولـية و تحيط البعض منها بحماية خاصة (الحرية النقابية).

و من أجل أن يكون نظام الرقابة فعالا و يسهم في توسيع قواعد العمل الدولية كان لا بد من إيجاد إجراء كفيل بتقديم المعونة اللازمة للـدول قصـد حملهـا علـى المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية.

لذلك تم تأسيس سنة ١٩٦٩ إجراء يدعى " الاتصالات المباشرة" Contacts Directs- بناء على اقتراح من لجنة الخبراء سنة ١٩٦٧- بين ممثل المدير العـ ـ ـ ـام لمكتب العمـل الـ ـ ـدولي و الحكومات التي يمكن أن تعترضها صعوبات خاصـة فيمـا يتعلق بتطبيق قواعد العمل الدولية.

---

(1) Victor- Yves GHEBALI op.cit - p.267

في الوهلة الأولى لم تكن تتعلق هذه الاتصـالات المباشـرة سـوى بتطبيـق الاتفاقيات المصادق عليها لتمتد ابتداء من ١٩٧٣ إلى مسائل أخـرى، كالصـعوبات المتعلقة بعرض قواعد العمل الدولية على السلطات الداخلية المختصة.

و حسب رأينا يظل هذا الإجراء الذي يسمح بالوصول إلى الحلول المناسبة عن طريق الاتصال المباشر الذي يقوم به ممثل عن مكتب العمل الدولي مـع منظمـات العمال و أرباب العمل و الحكومة المعنية وسيلة كفيلة بالتكريس الفعلي لقواعد العمل الدولية و هذا ما تؤكده الدراسات التي بينت أن إجراء " الاتصالات المباشـرة" حقـق الغرض الذي أنشئ من أجله في أكثر من ثلاثين دولة.

و يرجع نجاح هذا النوع من الرقابة إلى اعتماده بالدرجة الأولى على أسـلوب التشاور البعيد على الضغوطات السياسية (1) فهو يتميز بالمرونة و له طـابع غيـر رسمي يسهل تقبله من طرف الدول الأعضاء و بالتالي يؤدي إلى نجاح الرقابة التـي تكون قد أدت وظيـفتها و هي توسيع نطاق قواعد العمل الدولية.

المطلب الثالث
التزامات الدول إزاء القواعد الدولية للعمل

عند إنشاء منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ ظهرت الحاجة إلى إعطاء قواعـد العمل الدولية قوة تنفيذية أقوى من تلك التي تتميز بها المعاهدات الدبلوماسية التقليدية، فكان النقاش حادا بين مطالب بعض الوفود التي كانت تريد إعطائها طابعا إلزامـيا و اعتراضات وفود أخرى على أساس مبدإ السيادة الوطنية.

---

(1) Nicolas VALTICOS: « Une nouvelle forme d'action internationale: Les « contacts directs » de l''OIT en matière d'application de conventions et de liberté syndicale » in A.F.D.I , 1981 , pp.477-489

و كانت نتيجة النقاش وضع نظام يلزم الدول بعرض الاتفاقيات و التوصيات على السلطات الوطنية المختصة (الفرع الأول) و يتفرع عن هذا الالتزام التزام آخر يتعلق بإدماج القواعد الدولية للعمل في التشريعات الوطنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التزام الدول بعرض قواعد العمل الدولية على السلطة الداخلية ا ختصة

تعذر على مؤسسي منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ أن يسندوا لمؤتمر العمل الدولي سلطة تشريعية دولية " حقيقية" لذلك فقد وضعوا على عاتق الدول الأعضاء في المنظمة التزام بعرض جميع الاتفاقيات و التوصيات التي يقرها المؤتمر على السلطات الوطنية قصد تحويلها إلى قوانين أو غيرها من الوسائل القانونية (١).

و يتمثل التزام الدول الأعضاء طبقا للفقرة الخامسة -ب من المادة ١٩ في عرض الاتفاقية على الهيئة المختصة في أجل سنة واحدة ابتداء من إقفال دورة المؤتمر، و في حالات استثنائية يحدد الأجل بثمانية عشر شهرا من غلق دورة المؤتمر.

ثم تقوم الدولة التي تحصلت على موافقة السلطة المختصة بإبلاغ المدير العام بإتمام إجراء المصادقة(٢) و لها أن تتخذ الإجراءات الضرورية للتطبيق الفعلي للاتفاقية.

فيما يتعلق بمدى هذا الالتزام الذي يقع على عاتق الدول الأعضاء، يجوز التسليم بأنه يختلف عن الإجراءات التقليدية الخاصة بالمصادقة على الاتفاقيات الدولية.

فبالنسبة للتوصيات فإن الهدف المتوخى من هذا الالتزام هو ترجمتها إلى قوانين وطنية (المادة ١٩ فقرة ٦- أ).

أما فيما يخص الاتفاقيات فالهدف المقصود من الالتزام هو المصادقة الشكلية عليها.

---

(١) أنظر ا ادة ١٩ فقرة ٥ و٦ و٧ من دستور ا نظمة.

(٢) تدخل الاتفاقية الدولية للعمل حيز النفاذ م صلت على مصادقت .

أدخل تعديل سنة ١٩٦٦ على دستور منظمة العمل الدولية يقضي بإلزام الدول الأعضاء التي لم تصادق على الاتفاقيات الدولية للعمل بتقديم تقرير إلى المدير العـام لمكتب الدولي، يتضمن معلومات حول الإجراءات المتخذة في سبيل عرض الاتفاقيات الدولية للعمل على السلطات المختصة(١).

تمتد التزامات الدول الأعضاء حتى إلى الاتفاقيات غيرالمصـادق عليهـا (2)إذ يتعين عليها أن تقدم و بناء على طلب مجلس الإدارة تقارير حول وضعية تشـريعاتها فيما يخص المواضيع التي تناولتها قواعد العمل الدولية مع تحديد الإجـراءات التـي تنوي اتخاذها في سبيل المصادقة على الاتفاقيات مع الإشارة زيادة على ذلـك إلـى الصعوبات التي تعرقل إجراء المصادقة.

لا يوجد أي حكم في دستور منظمة العمل الدولية ينص علـى جـواز إبـداء التحفظات عند المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمل.

و لعل هذه القاعدة تجد تفسيرها في الطابع الثلاثي الذي يميز تكوين الاتفاقيات(3).

بالإضافة إلى أن التحفظات تكون حتما متعارضة مع "هدف" الاتفاقيات.

و في غياب تمكين الدول من اللجوء إلى إبداء التحفظات بشأن اتفاقيات العمـل الدولية، يوجد ما يسمى " بالمصادقات المشروطة" (٤) التي توقف دخول الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة للدول المعنية على شرط المصادقة عليها من طرف دول أخرى (٥).

و تم اللجوء إلى هذا النوع من المصادقات خلال السنوات الأولى من نشـأة منظمـة العمل الدولية، و لحسن الحظ تقلص اللجوء إليها نظرا لما تشكله مـن خطـر علـى مستقبل الاتفاقيات الدولية للعمل (٦).

---

(١) / ادة ١٩ فقرة ٥ - هـ من دستور منظمة العمل الدولية.

(٢) تعديل دستوري لسنة ١٩٤٦.

(٣) *Nicolas VALTICOS- op.cit p- 551 et s.*

(٤) *Ratifications Conditionnelles.*

(٥) *Nicolas VALTICOS- op.cit - p. 552*

(٦) أت إليها فرنسا صوص الاتفاقية رقم ١ / تعلقة دة العمل لسنة ١٩١٩.

و من جهة أخرى يسمح دستور منظمة العمل الدولية للدول التي قامت بالمصادقة على اتفاقية دولية للعمل بنقضها بعد مرور عشر سنوات من دخولها حيز النفاذ.

مما سبق يمكننا التسليم بأن دستور منظمة العمل الدولية قد رتب على عاتق الدول الأعضاء فيها التزاما فعالا لا يوجد مثيل له في الاتفاقيات الدولية بالمعنى التقليدي إذ أن هذا الالتزام ينطبق على حد سواء على القواعد الدولية للعمل المصادق عليها و غير المصادق عليها.

ثم إن عدم تمكين الدول من اللجوء إلى إجراء إبداء التحفظات لكفيل بضمان احترام جميع قواعد العمل الدولية لكونها تبقى محتفظة و على خلاف باقي قواعد القانون الدولي الأخرى بالطابع " العالمي".

الفرع الثا

إدماج القواعد الدولية للعمل التشريعات الوطنية

ترتب المصادقة على الاتفاقيات الدولية آثارا على المستوى الدولي، تضاف إليها آثار على المستوى الداخلي و هذه هي الميزة التي تنفرد بها القواعد الدولية للعمل (1). تقرر المادة ١٩ فقرة ٥ -ب من دستور منظمة العمل الدولية أن على الدولة العضو أن تعرض على السلطة أو السلطات المختصة الاتفاقية من أجل تحويلها إلى قانون.و تختلف طريقة تحويل الاتفاقية الدولية إلى قانون من دولة لأخرى وفق ما تقرره الأحكام الدستورية.

و بصفة عامة يتم إدماج القواعد الدولية في التشريعات الوطنية بطريقتين متميزتين: الطريقة الأولى تتمثل في تحويل القاعدة الدولية إلى قانون داخلي كي تكتسب الصبغة التنفيذية أما الطريقة الثانية فإن الإدماج يكون مباشرا و بمجرد المصادقة على القاعدة الدولية.

---

(1) راجع نظام الرقابة / بحث الثا .

و تطرح مسألة إدماج القواعد الدولية للعمل في التشريعات الوطنية إشكالا حادا يتعلق بالوسيلة التي تضمن التطبيق الفعلي للقواعد الدولية للعمل.

فيرى الأستاذ **BERENSTEIN** [illegible] أن الأمر متوقـف علـى مضـمون الاتفاقيات الدولية المصادق عليها (١).

فإذا كان موضوع اتفاقية يتعلق بقواعد إدارية فلا حاجة إلى إعداد تشريع مـن أجل تطبيقها و مثالها الاتفاقية رقم ٦٣ لسنة ١٩٣٨ المتعلقـة بالإحصـائيات حـول الأجور و ساعات العمل.

و كذا الحال بالنسبة للاتفاقيات الدولية ذات الطابع العام.

لكن لا ينبغي تعميم هذه القاعدة، إذ أن غالبية الاتفاقيات الدولية للعمل تحتـاج إلى صدور تشريع خاص بشأنها لضمان تطبيقها الفعلي.

و قد عبر مجلس الإدارة لمنظمة العمل الدولية عن ضرورة إصدار تشـريعات وطنية تطبيقا للاتفاقيات المصادق عليها بقوله أن "فعل المصادقة غير كاف لضـمان احترام مختلف الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات و التـي تسـتلزم اتخـاذ إجـراءات تشريعية من طرف السلطات المختصة" (٢).

و يبدو لنا ضروريا أن تتخذ كل دولة قامت بالمصادقة على اتفاقية دولية للعمل ما يلزم من تدابير تشريعية من أجل ضمان فعالية أكبر في تطبيـق قواعـد العمـل الدولية.

---

(1)Ahmad-Ali BAHRAMY op.cit . p .78

(٢) مكتب العمل الدو : ضر الدورة ١١٥ للس الإدارة يونيو ١٩٥١.

خـــلاصـــة و استنتاجات

إذا كان ليس بالإمكان من الناحية الواقعية إسناد سلطة تشريعية مباشرة و إلزامية لمنظمة العمل الدولية و بالخصوص إلى مؤتمرالعمل الدولي فـلأن الأمـر مرتبط قبل كل شيئ بسيادة الدول.

فالمؤتمر ليس بمشرع دولي و ما يقره من قواعد دولية ليست بقانون وضـعي ملزم للدول فكل ما للقاعدة الدولية من إلزام هو ربط السلطة الداخلية المختصة في كل من الدول الأعضاء.

و من جهة أخرى فإن مبدأ السيادة لا يتعارض بتاتا مع اعتبار منظمة العمـل الدولية جهاز تشريعي فعال في مجال العمل الدولي لما تكرسه سنويا و منذ حقبة زمنية طويلة من قواعد دولية تهدف إلى تحقيق السلم و العدالة الاجتماعية بين عمـال العالم و قد وضع مؤسسوها في يد المنظمة الوسائل الكفيلة لتحقيق الأهـداف المعلـن عنها في ديباجة دستورها.

إن بنيتها الثلاثية الفريدة من نوعها و قواعد العمل الدولية ثم نظـام الرقابـة الفريد أيضا من نوعه، كلها بمثابة الضمان العام لتمكينها من إنجـاز الوظيفـة التـي وجدت من أجلها.

و نحن الآن في مرحلة من الدراسة يمكننا أن نسلم و بدون تـردد أن منظمـة العمل الدولية قد لعبت بخصوص النشاط التشريعي دور الرائد الذي احتـذت حـذوه منظمات أخرى مثل اليونسكو و منظمة التغذية و الزراعة.

و قد أسفر دورها التشريعي الفعال عن آثار واضحة لا سـيما فـي سياسـات الدول الأعضاء.

يعتبر دور منظمة العمل الدولية التشريعي كاملا بفضل الوسائل القانونية التي يمنحها إياها دستورها، فهي اليوم و أمام مقتضيات "العولمة" بحاجة فقط إلى "إعـلان عن نظرية " منظمة العمل الدولية (1).

---

(1) *BIT: L’Action normative de l’OIT à l’heure de la Mondialisation » Rapport du Directeur général BIT, Genève 85ème session ,1997, p.40.*

الفصل الثاني
أثر قواعد العمل الدولية في المجال الداخلي للدول و المجال الدولي

تقوم منظمة العمل الدولية بنشاط تشريعي مكثف يعرف بـ " القانون الدولي للعمل " يساهم بلا شك في إثراء القانون الدولي الاجتماعي.

و قد أشار منذ سنة ١٩٢٤ ممثل عن دول أمريكا اللاتينية لأهمية إعداد " تقنين دولي للعمل " تلتزم كافة الدول باحترامه (١).

انطلاقا من ذلك، فمن الطبيعي أن نتساءل عن القيمة العملية لهذا النشاط. و بالأحرى عن الأثر الذي تحدثه قواعد العمل الدولية في المجال الداخلي للدول، إذ يتوقف التأثير المادي لقواعد العمل الدولية على التشريعات الوطنية أساسا و على التنظيم الاقتصادي و الدستوري للدول و على مستوى التقدم الاجتماعي أيضا.

فمن المنتظر أن يكون تأثير قواعد العمل الدولية أكبر في الدول المتقدمة اقتصاديا و اجتماعيا منه في الدول النامية (٢).

وقد تفطن دستور منظمة العمل الدولية لهذه الصعوبة في إعداد قواعد العمل الدولية، حيث نص في المادة ١٩ الفقرة الثالثة منه على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عند إعداد اتفاقية أو توصية مستوى التنظيم الصناعي الذي يختلف من دولة لأخرى (٣).

غير أنه وعملا بإعلان فيلادلفيا الذي يصبو إلى تطبيق مبادئه على كافة شعوب العالم، لا بد من اختصار الفروق في مستويات التنمية بين الدول من أجل الوصول إلى تعميم تطبيق قواعد العمل الدولية بينها.

---

(١) *Nicolas Valticos - op.cit -p. 123*

(٢) وضعت دول سكاندينافيا نظام مشترك من أجل إدراج قواعد العمل الدولية تشريعا تا و سنة ١٩٧٥ قامت دول عهد أندين بالتطبيق ا وحد للاتفاقيات ا صادق عليها.

(٣) راجع نص ا ادة ١٩ فقرة ٣ من دستور منظمة العمل الدولية.

ويكون بذلك لمكتب العمل الدولي وسيلة تحقيق عن طريق المعونة التقنية التي يقدمها للدول في سبيل إدراج قواعد العمل الدولية في تشريعاتها.

ويرى - **Ahmad-Ali BAHRAMY** [illegible] « أن قواعـد العمـل الدولية هي " أسس قوية " و مصدر إلهام في أي بناء قانوني يهدف إلى حماية الحقوق الاجتماعية و إعداد سياسات العمل » (١).

و نجد أن دراسة موضوع تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الوطنيـة لا تقتصر على اتفاقيات العمل الدولية أو حتى المصادق عليها فقط ، فتوصيات العمل الدولية تلعب هي الأخرى دورا هاما في المجال الداخلي للدول.

لكنه وبالرجوع إلى ممارسات منظمة العمل الدولية، نرى أن مكتـب العمـل الدولي يهتم على الخصوص بتأثير اتفاقيات العمل الدولية على تشريعات الدول، لأنه كثيرا ما تقاس فعالية النشاط التشريعي للمنظمة بالنظر إلى درجات المصـادقة علـى الاتفاقيات الدولية للعمل.

غير أننا سوف نستبعد في دراستنا هذا المعيار، لأنه لا يعبر عن حقيقة التأثير الذي تمارسه قواعد العمل الدولية على تشريعات الدول.

والدليل على ذلك يكمن في طبيعة التأثير الذي تحدثه قواعد العمل الدولية الذي قد يكون مباشرا أو غير مباشر أو كما يسمى بالتأثير النفسي.

فالتأثير المباشر الذي تحدثه قواعد العمل الدولية يتحقق بإدراج هذه الأخيرة في النظام القانوني الداخلي.

أما التأثير النفسي فيبدأ من وقت إعداد القاعدة من طرف مؤتمر العمل الدولي إلى غاية المصادقة عليها.

فهي تمثل ما يسمى بـ « الرأي العام العالمي » حول مسألة اجتماعية (٢).

إن قياس درجة تأثير قواعد العمل الدولية على تشريعات العمل الوطنية يعبـر في الحقيقة على فعالية نظام الرقابة الذي وضعه دستور منظمة العمل الدوليـة كمـا وضحناه في الفصل الأول من هذه الدراسة.

---

(١) Ahmad-Ali BAHMRAMY – op. cit P.93.

(٢)Ahmad-Ali BAHMRAMY - op. cit - P.99

فكثيرا ما يكون دافع الدول إلى الإسراع في تطابق تشـريعاتها العماليـة مـع قواعد العمل الدولية تخوفها من أن تكون محل انتباه الرأي العام العالمي.

و عليه فتأثير قواعد العمل الدولية مرتبط إلى حد كبير بنجاح نظـام الرقابـة داخل منظمة العمل الدولية.

والملاحظ أيضا أن تأثير قواعد العمل الدولية يختلف من قاعدة دولية لأخرى.

والأمر متعلق بطبيعة الحقوق التي تقرها هذه القواعد وهي بالخصوص تلـك المتعلقة بالحقوق الأساسية للعمال مثل الحرية النقابية والاتفاقيات المتعلقـة بالسياسـة الاجتماعية وغيرها.

و ما يؤكد هذا الطرح هو اتجاه الدول الحديثة الاستقلال إلى المصـادقة علـى بعض الاتفاقيات التي تعترف بالحقوق الأساسية للعمال أو كما تسمى القواعد الضامنة لأدنى ظروف العمل بالدرجة الأولى، وتعد الجزائر المثال الأنسب الـذي ينبغـي أن يعتمد في سبيل تبيان التأثير الذي أحدثته وما تزال تحدثه قواعد العمل الدولية علـى تشريع العمل، نظرا لما حققته الجزائر من تقدم ملحـوظ مـن أجـل تعزيـز القـيم والمبادئ التي كرسها دستور منظمة العمل الدولية من عدالـة اجتماعيـة وحمايـة اجتماعية تكاد لا تجد مثيلا لها بين دول العالم الثالث (المبحث الأول).

ولا تقتصر قواعد العمل الدولية على التأثير في المجال الداخلي للدول فحسب، فالطابع العالمي الذي تتميز به قواعد العمل الدولية يجعل تأثيرها يمتد إلـى المجـال الدولي.

و قد عملت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها سنة ١٩١٩ على الإلمام بجميـع المواضيع التي تهم قطاع العمل وبصفة أعم المجال الاجتماعي.

و من المنطقي أن تشكل قواعد منظمة العمل الدولية الإطار العام الذي يقتـبس منه أشخاص القانون الدولي القواعد الاجتماعية وتطبيقها علـى المسـتوى الإقليمـي باعتبار منظمة العمل الدولية الوكالة المتخصصة الوحيدة المعنيـة بجميـع المسـائل الاجتماعية.

ونظرا لاتساع مثل هذا الموضوع، يكفي أن نقوم في دراستنا بإظهـار مـدى تأثير قواعد العمل الدولية على الاتفاقية العربية لقواعد العمـل نظـرا لكـون هـذا الموضوع يعني الجزائر وكذا تأثيرها على المعاهدات التجارية الدولية عـن طريـق إدراج مفهوم " البند الاجتماعي " الذي أعطى دفعا جديدا للقانون الدولي الاجتماعي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تأثير القواعد الدولية للعمل على تشريع العمل الجزائري

يثير موضوع مدى تأثير قواعد العمل الدولية المبرمة في إطار منظمة العمـل الدولية على تشريع العمل الجزائري تساؤلات من الأهمية بمكان.

أول تساؤل يتبادر إلى الذهن هو هل لدولة حديثة الاستقلال مثل الجزائـر أن تتقيد بجميع قواعد العمل الدولية المعتمدة في إطار منظمة العمل الدولية والتـي لـم تشارك بالنسبة لأغلبيتها في صياغتها ، وحتى إن رغبت في ذلك فهل لها القدرة على بلوغ هذا التحدي .

ثم هل على الحكومة الجزائرية أن تلتزم بتطبيق اتفاقيات العمل الدولية التـي صادقت عليها فقط .

جميع هذه التساؤلات تبرز في الحقيقة عن أهمية دراسة هذا الموضوع .

فقد انضمت الجزائر بمجرد استقلالها إلى منظمة العمل الدولية وشاركت لأول مرة في أشغال مؤتمر العمل الدولي في الدورة السابعة والأربعون في يونيو ١٩٦٣، وخلال هذه الدورة انتخبت الجزائر عضوا في مجلس إدراة مكتب العمل الدولي للفترة الممتدة بين يونيو ١٩٦٣ و يونيو ١٩٦٦ .

و مشاركتها الدائمة في جميع أشغال المؤتمر و مجلس الإدارة ولجـان العمـل دليل عن الأهمية التي توليها للمنظمة (١).

---

(١) « L'Algérie et l'O.I.T » - in Revue Algérienne du Travail 1969, PP - 21-27.

واستفادت الجزائر منذ السنوات الأولى من الاستقلال بالمعونة التقنية لمكتـب العمل الدولي (1) الذي كلف خبير في الشـؤون الاجتماعيـة بمسـاعدة المسـؤولين الجزائريين على فرز النصوص القانونية الموروثة عن الاستعمار.

وبفضل تفطن الحكومة الجزائرية إلى أهمية قواعد العمل الدولية في أي مجتمع يرغب تحقيق التقدم الاجتماعي، أسرعت إلى المصادقة على أهم الاتفاقيـات الدوليـة المبرمة من طرف مؤتمر العمل الدولي وهي تلك المتعلقة بالحقوق الأساسية للعمـال منذ اللحظات الأولى من الاسـتقلال ، وعملـت جاهـدة مـن أجـل تكريـس الاتفاقيـات الدولية للعمل التي صادقت عليها في تشريعـاتـها (المطلب الأول).

لذلك يصح القول أن جميع الاتفاقيات الدولية للعمل التي صادقت عليها الجزائر كان لها التأثير المباشر والفعلي على تشريعاتها .

ولعل النجاح الذي حققته يعود بالدرجة الأولى إلى إسراعها إلى تكييف النظام القانوني الداخلي مع المتطلبات الاجتماعية بتوفير حماية أكبر للعمال وظروف عمـل مأمونة وإنسانية.

وكما سبق ذكره فإن قواعد العمل الدولية لا تتمثل فقط في الاتفاقيات المصادق عليها ، لذلك فلا بد من دراسة تأثير هذه القواعد بصفة عامة على التشريع الجزائري دون إغفال أي منها ونعني هنا التأثير غير المباشر الذي كثيرا ما يتحقق بفضل نظام الرقابة الذي تفرضه منظمة العمل الدولية على الدول قصد الانصياغ عاجلا أم آجـلا لقواعدها.

فكثيرا ما تشكل قواعد العمل الدولية نموذجا للمشرع الوطني، لكنه يبقى مـن الصعب تبيان هذا التأثير. لذا نكتفي بإظهار مدى التزام مشـرع العمـل الجزائـري بقواعد العمل الدولية وهي بالضرورة الاتفاقيات الدوليـة للعمـل المصـادق عليهـا (المطلب الثاني).

---

(1) تقترح منظمة العمل الدولية تقد / عونة التقنية ساعدة الدول حديثة الاستقلال على التغلب على الصعوبات ال تواجهها تطبيـق الاتفاقيات ال تصادق عليها.

المطلب الأول
مكانة قواعد العمل الدولية في التشريع الجزائري

حددت الجزائر منذ استقلالها موقفها من دور منظمة العمل الدوليـة كجهـاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل، حيث أول ما قامت به هو الانضـمام إلـى المنظمة.

وعملت منذ ذلك الحين على إجراء جملة من المصادقات شـملت اتفاقيـات العمـل الدولية.

فقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال إلى سنة ٢٠٠٠ على ٥٤ اتفاقية مـن أصل ١٨٣ اتفاقية منها ٤٢ اتفاقية صودق عليها في أكتوبر ١٩٦٢ ، و ٦ اتفاقيـات في يونيو ١٩٦٩ و ٣ اتفاقيات في سنة ١٩٨٤ و واحدة في سـنة ١٩٩١ وأخـرى سنة ١٩٩٣ .(١)

أما آخر اتفاقية فصادقت عليها الجزائر سنة ٢٠٠٠ (٢). ونرى أن المكانة التي توليها لقواعد العمل الدولية ناتجة في الحقيقة عـن اعتـراف المؤسـس الدسـتوري الجزائري بمبدأ سمو المعاهدات على القانون الذي كرسه في نص المـادة ١٣٢ مـن الدستور التي تنص على أنـــه : " المعاهـدات التـي يصـادق عليهـا رئـيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون ".

وما يترتب عن هذا النص الدستوري هو أن الاتفاقية الدوليـة تلغـي الـنص القانوني في حالة تعارض أحكامهما (٣).

وبإمكاننا التساؤل هنا ومن خلال معاينة عدد الاتفاقيات الدولية للعمـل التـي صادقت عليها الجزائر وهي بمجموع ٥٤ اتفاقية عن موقف الجزائـر مـن القواعـد الدولية المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية وبالتالي بتقييم تأثير اتفاقيـات العمـل الدولية المصادق عليها على التشريع الجزائري.

---

(1) أنظر ا لملحق الأول ا تضمن قائمة الاتفاقيات الدولية للعمل ا صادق عليها من طرف ا زائر.

(2) الاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوا أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها ا متمدة ا لدورة السابعة والثمان للمؤ ر الدو للعمل يوم ١٧ يونيو ١٩٩٩.

(3) أنظر هذا الشأن: أ ية سليمان" التنظيم القانو لعلاقات العمل التشريع ا زائري- ا زء الأول : مبادئ قانون العمـل "ديوان ا طبوعات ا امعية، ١٩٩٨، ص١٠٦.

لكنه في الحقيقة لا ينبغي أن نقف عند هذا الحد متجـاهلين القواعـد الدوليـة الأخرى ونقصد بها توصيات العمل الدولية والاتفاقيات الدولية للعمل التي لم تصـادق عليها الجزائر.

فإذا لم تقم الجزائر إلى يومنا هذا بالمصادقة على كافة اتفاقيات العمل الدولية، فيعود ذلك إلى أنها دولة حديثة الاستقلال، و إلى أن العديد منها تتناول مواضيع لا تهم الجزائر بصفة مباشرة والأمثلة عديدة يكفي أن نذكر الاتفاقية رقم ٥٠ المتعلقة بتشغيل عمال الأهالي لسنة ١٩٣٦.

ثم إن بعض الاتفاقيات عدّلت، و بالتالي فليس مهم بالنسبة لدولة ما المصـادقة على اتفاقيات عرفت تعديل (١).

والسبب الآخر يرجع إلى أن ثلثي القواعد الدولية للعمل أبرمت قبل الاسـتقلال أي في فترة لم يكن باستطاعة الجزائر أن تؤثر على مضمون ومسـتوى الاتفاقيـات الدولية . وبالتالي يصعب عليها المصادقة على جميع القواعد الدولية للعمل.

لكن وحسب رأينا فإن الجزائر برهنت عن تمسكها بقواعد العمل الدولية عـن طريق اتخاذها جملة من المصادقات على الاتفاقيات الدولية للعمـل منـذ الاسـتقلال (الفرع الأول) وعملت على إدراج اتفاقيات العمل الدولية فـي تشـريعاتها (الفـرع الثاني).

الفرع الأول

ا اه ا زائر و ا صادقة على اتفاقيات العمل الدولية

صادقت الجزائر على معظم اتفاقيات العمل الدولية فـي تـاريخ ١٩ أكتـوبر ١٩٦٢ - وجميع هذه الاتفاقيات لا تزال سارية المفعول فلم تقم الجزائـر بـنقض أي منها، إذ أن معظم الاتفاقيات الدولية للعمل تتضمن بندا يسمح للدولة أن تنقضها بعـد مرور عشر سنوات من تاريخ دخولها حيز النفاذ.

---

(1) MENTRI, Messaoud
« L'influence des conventions internationales du travail sur la législation algérienne » in RASJE, 1989 n° 2 -pp. 547-56 .

لكن الملاحظ هو أن وتيرة المصادقات قد انخفضت بين الفترة الممتـدة بـين ١٩٦٩ و ١٩٨٤، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن المصادقة تتطلب إجراء دراسات واستشارات كثيرا ما تأخذ وقتا طويلا من جهة. وإلى أن إجراء المصـادقة تسـبق ضرورة تكييف النظام الاقتصادي والاجتماعي مع القاعدة الدولية للعمل مـن جهـة أخرى.

وعرفت أيضا وتيرة المصادقات تناقصا كبيرا ابتداء من سـنة ١٩٨٤ التـي سجلت ٣ مصادقات فقط إلى غاية سنة ٢٠٠٠.

لكنه إذا كان الظاهر أن وتيرة المصادقات ضعيفة نوعا ما في الجزائر (١) فإنها مقارنة بدول أخرى متقدمة تكون قد حققت قفزة نوعية في مجال التشريع الاجتماعي.

فنجد مثلا فرنسا وباعتبارها عضوا في منظمة العمل الدولية منذ سنة ١٩١٩ لم تصادق سوى على ١١٥ اتفاقية من أصل ١٨٢ اتفاقية. و كذلك المغرب الـذي يعـد عضوا في المنظمة منذ ١٩٥٦ لم يصادق سوى على ٤١ اتفاقية.

وفيما يخص مواضيع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر فهي متعلقة أساسا بالحقوق الأساسية للعمال.

وعملت منذ تاريخ أكتوبر ١٩٦٢ على المصادقة على أهمها وهي على الخصوص :

١) - الاتفاقية رقم ١١ حول حق التجمع الفلاحة ١٩٢١ .

٢) - الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي ١٩٤٨ .

٣) - الاتفاقية رقم ١١١ حول التمييز في الاستخدام و المهنة لسنة ١٩٥٨.

والملاحظ أن هذه الاتفاقية لم تصادق عليها فرنسا سوى فـي سـنة ١٩٨١ (٢) بينما صادقت عليها الجزائر في ١٢ يونيو ١٩٦٩.

كما اهتمت الجزائر على الخصوص بالمصادقة على اتفاقيـات دوليـة تمـس بظروف العمل ، وهي الاتفاقية رقم ٨٩ حول عمل النساء ليلا (معدلـة) ١٩٤٨، و الاتفاقية رقم ٩٤ حول شروط العمل ١٩٤٩، و الاتفاقية رقم ١٠١ حـول الاجـازات المدفوعة الأجر ١٩٥٢ وغيرها .

---

(١) بلغت عدد ا صادقات إ غاية ٢٠٠١ - ٥٤ مصادقة.

(٢) أنظر صوص مصادقة فرنسا على الاتفاقيات الدولية للعمل:

C. ROSSILLION - art. cit pp. 9 - ١٠

واتفاقيات أخرى تتعلق بالسياسة الاجتماعية، وهي الاتفاقية رقم ٣ حول حماية الأمومة لسنة ١٩١٩ والتي عدلت سنة ١٩٥٢ وهي أول اتفاقية دولية للعمل صادقت عليها الجزائر في ١٩ أكتوبر ١٩٦٢.

وقد أعاد مؤتمر العمل الدولي في دورته الأخيرة (الدورة الثمانية والثمانين) المنعقد بتاريخ ١٥ يونيو ٢٠٠٠ إقرار تعديل لهذه الاتفاقية، حيث أرسل مجلس إدارة المنظمة نص الاتفاقية إلى السلطات الجزائرية قصد اتخاذ ما يلزم من إجراءات للمصادقة عليها.

الفرع الثا

إدراج قواعد العمل الدولية   التشريع الوط

يضطلع رئيس الجمهورية طبقا للمادتين ١٣١ و ١٣٢ من الدستور بمهمة المصادقة على المعاهدات الدولية.

إذ يقوم بإصدار مرسوم رئاسي يتضمن المصادقة على نص الاتفاقية الدولية.

وتكتسب الاتفاقية الدولية القوة التنفيذية والإلزامية بمجرد المصادقة عليها ، فقد كرس المؤسس الدستوري الجزائري مبدأ سمو المعاهدات على القانون.

وتلي عملية المصادقة على الاتفاقية الدولية للعمل عملية تحويلها إلى قانون وطني ، فتصبح الاتفاقية الدولية قانونا وطنيا لتفادي التناقض بين قاعدة دولية وأخرى داخلية.

فتكريس هذا المبدأ بالخصوص في مجال التشريع الاجتماعي يساهم إلى حد كبير في تطوير وتوسيع نطاق قواعد القانون الدولي للعمل.

ولعل التكريس الموسع لهذا المبدأ في دساتير الدول سوف يجعل من منظمة العمل الدولية جهازا تشريعيا مستقلا يصدر قرارات إلزامية بالنسبة لجميع الدول وهذه هي الرغبة التي عبرت عنها لجنة التشريع الدولي.

يقع على عاتق الدولة بمجرد مصادقتها على اتفاقية دولية للعمل التزام يتمثل في إدراجها في تشريعاتها . فلا تكون إذن للمصادقة أية قيمة إذا لم يتم تنفيذ الاتفاقية الدولية.

فهل نفذت الجزائر التزاماتها ؟ الإجابة عن هذا السؤال تكون بدراسة التشريـع و التنظيم الجزائري للعمل و كذا ملاحظات وتعليقات لجنة الخبراء التي يتعين علـى جميع الدول الأعضاء في المنظمة أن تقدم لها تقارير عن التدابير المتّخذة مـن أجـل تنفيذ القواعد الدولية للعمل المصادق عليها ، وسنعمل على تقديم هـذه الإجابـة فـي المطلب الثاني.

يمكن التساؤل أيضا عن مصير الاتفاقيات الدولية للعمل التي لم تصادق عليهـا الجزائر .

في هذا الشأن يقرر دستور منظمة العمل الدولية أن كل دولة عضو وبناء على طلب مجلس الإدارة أن تقدم إلى مكتب العمل الدولي تقريرا تبين فيه ما اتخذته مـن إجراءات من أجل تنفيذ أحكام اتفاقية لم تصادق عليها في تشريعها الوطني (١).

ويختار مجلس الإدارة سنويا مجموعة من الاتفاقيات خاصة منهـا المتعلقـة بحماية الحقوق الأساسية للعمال و يعرضها على حكومات الدول قصد إفادته بتقريـر حول وضعية التشريع الوطني بخصوص الموضوع الذي تتناوله الاتفاقيـة. وهـذه الطريقة قد برهنت في الواقع على فعاليتها إذ قامت الجزائر بجملة مـن المصـادقات خلال سنتي ١٩٦٩ و١٩٨٤.

المطلب الثاني
مدى التزام مشرع العمل الجزائري بقواعد العمل الدولية

لا شك أن تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الوطنية متوقـف أساسـا على آليات الرقابة الفعالة التي أقرها دستور منظمة العمل الدولية (٢).

و المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية تلزم الدول الأعضاء على تقـديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي حول الإجراءات المتخذة من أجل تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها.

---

(١) أنظر المادة ١٩ فقرة ٥ - هـ - من دستور منظمة العمل الدولية.

(٢)Aleth MANIN
« La commission d’enquête de l’O.I.T instituée pour examiner l’observation de la convention n° 111 par la République Fédérale d’Allemagne : De nouveaux Enseignements ? » in AFDI 1988, PP - 365 - 381.

وتقوم لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بدراسة هذه التقـارير، وإذا لاحظت أن حكومة دولة ما لم تنفذ التزاماتها، تدعوها إلـى اتخـاذ الإجـراءات اللازمة لتصحيح الوضع.

قد أكدت آليات الرقابة هذه نجاحها في عدة دول، إذ كثيرا ما تسـارع هـذه الأخيرة إلى إصدار تشريعات تتوافق مع نص الاتفاقية الدوليـة المعنيـة أو تعـديل نصوصها التشريعية حتى تصبح مطابقة لنص الاتفاقية الدولية للعمل.

فلا يكفي إذن إجراء المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمل إذا لم يتمّ إدراجها في التشريع الوطني لكل دولة.

ولكنه ونظرا لصعوبة إصدار تشريعات مطابقة لنصوص الاتفاقيـات الدوليـة للعمل التي تقرر مستوى عال من الحقوق العمالية وظروف العمل خاصـة بالنسـبة لدول العالم الثالث التي كثيرا ما يكون مستواها الاقتصادي والاجتماعي منخفضا جدا، فإن مثل هذا الإجراء قد يتطلب وقتا طويلا.

وإذا كان هذا هو الوضع بالنسبة لكثير من دول العالم الثالث، فإن الجزائر قـد عملت منذ سنوات على تكريس قواعد العمل الدولية و على الخصوص الاتفاقيات التي صادقت عليها منذ السنوات الأولى من الاستقلال.

فقد أبدت اهتمامها بإدراج الاتفاقيات الدولية للعمل التي صـادقت عليهـا فـي تشريعاتها بفضل الملاحظات الوجيهة التي تقدمها لها لجنة الخبراء من أجل تطبيـق الاتفاقيات والتوصيات (الفرع الأول).

كما أنها أثبتت أنها تولي أهمية كبيرة لقواعد العمل الدولية إذ أنها كثيـرا مـا أخذت بأحكام الاتفاقيات الدولية للعمل قبل أن تصادق عليها . وإن دل هذا على شيء فإنما يدل عن مكانة قواعد العمل الدولية في التشريع الجزائري للعمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مقـ ـارنة تشريع العمل ا زائري مع الاتفاقيات الدولـ ـة للعمل ا صادق عليها

صادقت الجزائر إلى غاية تاريخ يونيو ٢٠٠١ على ٥٤ اتفاقية دولية للعمل من أصل ١٨٣ اتفاقية كما سبق ذكره .

ولكنها لم تقم بتنفيذ سوى ٤٩ اتفاقية (١) وتبقى مع ذلك متقدمـة فـي مجـال المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمل على الدول الأخرى مثل المغرب الذي صادق على ٤١ اتفاقية فقط وكذلك فرنسا التي صادقت على ١١٥ اتفاقية لم تدخل حيز النفاذ سوى ٩٦ منها، إذ لا تزال بعض الاتفاقيات المقررة للحقوق الأساسية للعمال حبـرا على ورق وهي الاتفاقية رقم ١ المتعلقة بمدة العمل والاتفاقية رقم ٤ المتعلقة بعمـل النساء ليلا (٢).

فهل نفذ المشرع الجزائري للعمل التزامه بإصدار تشريعات مطابقة للاتفاقيات الدولية للعمل التي صادقت عليها الجزائر منذ تاريخ ١٩٦٢/١٠/١٩.

إن الإجابة على هذا السؤال تتطلب دراسة التشريع الجزائري للعمل السـاري المفعول.

أولا: الاتفاقية رقم ١٧ حول التعويض عن حوادث العمل لسنة ١٩٢٥ جسدت في القانون رقم ٨٣-١٣ المؤرخ فـي ١٩٨٣/٠٧/٠٢ المتعلـق بحـوادث العمـل والأمراض المهنية (٣).

وطبقا لهذا القانون يستفيد العامل الذي يكون ضحية حادث فـي العمـل مـن إعانات عينية إلى غاية شفائه وهذا ما حددته المادة ٣٠ من هذا القانون.

---

(١) تنفذ الاتفاقيات رقم ١٠ و ٥٨ و ٧٠ و٧٢.

(٢) تبلغ الاتفاقيات ا تدخل حيز النفاذ فرنسا ١٧ اتفاقية.

(٣) صادقت ا زائر على هذه الاتفاقية ١٩٦٢/١٠/١٩ .

ثانيا: الاتفاقية رقم ٤٢ حول الأمراض المهنية المعدلـة سـنة ١٩٣٤ والتـي صادقت عليها الجزائر في ١٩٦٢/١٠/١٩ جاء نص المادة ٧٠ من القـانون ٨٣-١٣ مطابقا لنص المادة ١ فقرة ١ من الاتفاقية رقم ٤٢.

ثالثا: الاتفاقية رقم ٦ المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة لسـ ـنة ١٩١٩ و الاتفاقية رقم ٨٩ حول عمل النساء ليلا المعدلة سنة ١٩٤٨ والتي صادقت عليهـا الجزائر في ١٩٦٢/١٠/١٩.

دخلت هاتان الاتفاقيتان حيز التنفيذ بفضل القانون رقم ٨١-٠٣ المؤرخ فـي ٢١ فيفري ١٩٨١ (١) الذي يحدد المدة القانونية للعمل .

فكانت المواد ١٤ و ١٥ من هذا القانون تنصان على عدم جواز تشغيل العمال والنساء ليلا إذا قل سنهم عن ١٩ سنة، حسب نص المادة ٢٨ من القانون رقـم ٩٠-١١ :" لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (١٩) سـنة كاملة في أي عمل ليلي ".

رابعا: بخصوص الاتفاقية رقم ٣ حول حماية الأمومة لسـنة ١٩١٩ و التـي صادقت عليها الجزائر في سنة ١٩٦٢، فقد نصت في المادة الثالثة منها علـى حـق المرأة العاملة في إجازة الأمومة ابتداء من الأسابيع الستة السابقة للولادة في أعقـاب تقديم شهادة طبية بالإضافة إلى إجازة إلزامية في الأسابيع الستة التالية للولادة.

و في نفس المعنى نصت المادة ٥٥ من القانون ٩٠-١١ المتعلق بعلاقات العمل على استفادة العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و مابعدها من عطلـة الأمومـة طبقـا للتشريع المعمول به.

خامسا: نصت الاتفاقية رقم ٩٥ حول حماية الأجور لسنة ١٩٤٩ في مادتهـا الثالثة على أن دفع الأجور يكون نقدا، و في المقابل كرست المادة ٨٥ مـن القـانون ٩٠-١١ هذا المبدأ حيث تنص على أنه تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة و تـدفع عن طريق وسائل نقدية محضة.

---

(١) ألغي هذا القانون بالقانون رقم ١١/٩٠ / مؤرخ ٢١ أبريل ١٩٩١ / تعلق بعلاقات العمل.

لكن الملاحظ في التشريع الجزائري عدم الاهتمام بموضوع حماية الأجور كما تناولته الاتفاقية. فلم ينص المشرع على الأجر إلا في ستة مواد فقط من القـانون المـذكور أعلاه، بينما جاءت الاتفاقية بسلسلة من التدابير الهادفة إلى ضـمان أقصـى حمايـة لأجور العمال لا سيما بنصها في المادة التاسعة على أنه يمنع التنازل عن الأجر.

سادسا: نصت الاتفاقية رقم ٤٤ حول البطالة لسنة ١٩٣٤ في مادتها الأولـى على أنه يستفيد الأجير الذي هو محل تسريح غير إرادي من تعويض عن الاشـتراك في الضمان الاجتماعي. و تضيف بأنه يستفيد من تعويضات و علاوات أخرى تهدف إلى حمايته من آثار البطالة. و تنص أيضا على أنه على كل دولة أن تحـدد شـروط الاستفادة من نظام التعويضات و العلاوات.

و تنص في هذا الشأن المادة ٢٢ من المرسوم التشريعي رقم ٩٤-٠٩ المؤرخ في ٢٦ مايو ١٩٩٤ المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقـدون عملهم بصفة لا إرادية على أنه يخول الأجير الذي هو محل تسريح في إطار التقليص من عدد العامل و الذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح. و يسـتفيد كـذلك مـن أداءات التأمين عن البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه.

يبدو مما سبق أن المشرع الجزائري بذل جهودا كبيرة فـي سـبيل تكـريس الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر عن طريق إصدار تشريعات تترجم على المستوى الوطني القواعد والأحكام التي تضمنتها هذه الاتفاقيات. وأثمرت هذه الجهود المعتبرة عن صدور مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل في التسعينات وما شملته من تعديلات إلى غاية يونيو ١٩٩٨.

و ظلت لجنة الخبراء من أجل تطبيق الاتفاقيات والتوصيات تبدي ملاحظاتهـا حول مدى التزام الحكومة الجزائرية بالاتفاقيات التي صادقت عليها (1).

---

(1) مصدر هذه الملاحظات من الإنترنت.

أولا: فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٤٤ حول البطالة لسنة ١٩٣٤ ، أبـدت لجنـة الخبراء خلال الدورة الثامنة والثمانون لمؤتمر العمل الدولي ارتياحهـا عـن اتخـاذ الحكومة الجزائرية المرسوم التشريعي رقم ٩٤-١١ المؤرخ فـي ٢٦ مـايو ١٩٩٤ والمتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إراديـة لأسباب اقتصادية.

ثانيا : الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة ١٩٤٨ صادقت عليها الجزائر في ١٩٦٢/١٠/١٩ و كرسها القانون رقم ٩٠-١٤ المؤرخ في ٢ يونيو ١٩٩٠ (١).

غير أن لجنة الخبراء من أجل تطبيق الاتفاقيات والتوصيات قـد أبـدت مـؤخرا (٢) ملاحظة بخصوص تطبيق نص الاتفاقية رقم ٨٧ وخاصة المادة ٣ منها التي تـنص على حق الجمعيات في تنظيم نشاطاتها دون تدخل السلطات العمومية.

و قد أشارت اللجنة إلى أن المواد ١ و ٣ و٤ و ٥ من القانون رقـم ٩٠-٠٢ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العـــمـل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب تتضمن أحكاما تمس بالحق المنصوص عليه في المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧، ولا سيما بالحق في اللجوء إلى الإضراب دون تدخل السلطات العمومية وتدعو اللجنة الحكومة إلى التعديل السريع لتشريعها وجعله مطابقا مع مبادئ الحرية النقابية.

ثالثا: وبخصوص الاتفاقية رقم ٨١ حول مفتشية العمل لسـنة ١٩٤٧ والتـي صادقت عليها الجزائر بتاريخ ١٩٦٢/١٠/١٩ ، فقد جسدتها الجزائر في تشـريعها بواسطة القانون رقم ٩٠-٠٣ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠ المتعلق بمفتشية العمل (٣) المعدل والمتمم بتاريخ ١٠ يونيو ١٩٩٦ .

---

(١) معدل ومتمم بـ القانون رقم ٩١-٣٠ / ؤرخ ٢١ ديسم ١٩٩١ والأمر رقم ٩٦-١٢ / ؤرخ ١٠ يونيو ١٩٩٦.

(٢) خلال دورة ٢٠٠١ للمؤ ر الدو للعمل.

(٣) أول تشريع خاص فتشية العمل صدر وفق الأمر ٧٥-٣٣ / ؤرخ ٢٩ أبريل ١٩٧٥ / تعلق باختصاصات مفتشية العمل.

وعبرت لجنة الخبراء في الملاحظة الموجهة إلى الحكومة الجزائرية بتـاريخ يونيو ٢٠٠١ حول تطبيق هذه الاتفاقية عن ارتياحها عن التقدم الذي أحرزته الحكومة الجزائرية في مجال تطبيق الاتفاقية رقم ٨١ وذلك على ضـوء الإحصـائيات التـي أفادت بها لجنة الخبراء.

رابعا: وبخصوص الاتفاقية رقم ١٠٥ حول إلغاء العمل الجبري لسنة ١٩٥٧ (١) تدعو لجنة الخبراء بناء على التقرير المقدم من طرف الحكومة الجزائريـة هـذه الأخيرة إلى أخذ التدابير اللازمة من أجل ضمان احترام تطبيق الاتفاقية عن طريـق تعديل نص المواد من ٥ إلى ٤٥ من القانون رقم ٩٠-٣١ المتعلق بالجمعيات.

و تقرر المادة ٤٥ عقوبة لكل شخص ينخرط في جمعية لم تتحصل على الاعتـماد و تتمثل العقوبة في الحبس من ٣ أشهر إلى سنتين وإلزام الشخص بالعمل.

وترى اللجنة أن إجبار الأشخاص المحكوم عليهم بمقتضى القانون رقـم ٩٠-٣١ على العمل في إطار " إعادة التربية " يعد مخالفا للاتفاقية رقم ١٠٥.

وتواصل لجنة الخبراء في طلب إفادتها بتقارير حول تطبيق بعض الاتفاقيـات التي صادقت عليها الجزائر، وهي على الخصوص الاتفاقية رقم ١٣ حول الرصاص الأبيض في الطلاء Céruse المستعمل في الدهن لسنة ١٩٢١ والتـي صـادقت عليهـا الجزائر بتاريخ ١٩٦٢/١٠/١٩.

وقد أبدت اللجنة ملاحظاتها حول تطبيق هذه الاتفاقية إلى الحكومة الجزائريـة عدة مرات (٢).

وتدعو لجنة الخبراء في آخر تعليق لها بتاريخ يونيو ٢٠٠١ الحكومة الجزائرية إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تطبيق نص الاتفاقية، لا سيما باتخاذ نصوص تنفيذية تطبيقا للقانون رقم ٨٨-٠٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

وترجو اللجنة أن تتخذ هذه الإجراءات في مستقبل قريب قصد ضمان تطبيـق المواد ١ و ٢ و ٣ و ٥ من الاتفاقية رقم ١٣.

---

(١) صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية ١٩٦٩/٠٦/١٢.

(٢) سنة ١٩٦٥ و١٩٨٩ و١٩٩٠.

وتشجع لجنة الخبراء في كل مرة الجهود التي تقوم بها الحكومة الجزائرية في سبيل تعزيز التطبيق الفعال للاتفاقيات الدولية للعمل التي صادقت عليها، و في هـذا الشأن جاء في الملاحظة التي قدمتها بخصوص الاتفاقية رقم ١١١ حول إلغاء التمييز في الاستخدام و المهنة لسنة ١٩٥٨ تشجيع الحكومة الجزائرية علـى المجهـودات المبذولة من أجل تنفيذ السياسة الوطنية لدعم تساوي الفرص والمعاملـة فـي مجـال الشغل والتكوين المهني.

كما لفتت لجنة الخبراء بتاريخ ٢٠٠١ انتباه الحكومة الجزائرية على ضـرورة تنفيذ التزاماتها المترتبة عن المصادقة على الاتفاقية رقم ٨٩ المتعلقة بعمل النساء ليلا لسنة ١٩٤٨.

و تدعو الحكومة الجزائرية على القضاء على جميع الفروقات بـين التشـريع الجزائري ونص الاتفاقية.

وتتعلق هذه الفروقات على الخصوص بنص المادة ٢٧ من القانون رقـم ٩٠-١١ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ والمتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أن العمل الليلي يمتد بين الساعة التاسعة مساء والساعة الخامسة صباحا، بينما المـادة ٢ مـن الاتفاقية تعتبر أن مصطلح " الليل " يعني فترة تفوق إحدى عشرة ساعة متتالية و تمتد بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا.

الفرع الثا

مكانة الاتفاقيات الدولية للعمل التشريع ا زائري للعمل

على غرار تشريعات العمل المتقدمة تحتلّ قواعد العمل الدولية مكانة مرموقـة في تشريع العمل الجزائري بالرغم من بعض النقائص التي لا تزال تعتري تطبيـق بعض الاتفاقيات الدولية والتي ترجع بالضرورة إلى سلسلة الإصلاحات الاقتصـادية والاجتماعية التي أقدمت عليها الجزائر منذ ١٩٨٩ (١).

---

(١) كثـ ا ما تثـ ا زائر هذه ا جة التقارير ا وجهة إ مكتب العمل الدو ناسبة مدى تطبيقها للاتفاقيات ا صادقت عليها .

وتتجلى هذه المكانة بالدرجة الأولى في النصوص التشريعية والتنظيمية التـي صدرت مع بداية التسعينات والتي عملت جميعها على تكريس المبادئ التي جاءت بها قواعد العمل الدولية، وبالخصوص ضمان الحقوق الأساسية للعمال.

لم تقدم الحكومة الجزائرية دائما إلى المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمـل، ولكن ذلك لم يمنعها من تكريس البعض منها في نصوص تشريعية قبـل المصـادقة عليها.

ويتعلق الأمر بالاتفاقية رقم ١٣٨ حول السن الأدنى للعمل لسنة ١٩٧٣ والتـي صادقت عليها الجزائر في ١٩٨٤/٠٤/٣٠.

وجسد المشرع الجزائري هذه الاتفاقية بالقانون رقم ٧٨-١٢ المـؤرخ فـي 5 أوت ١٩٧٨ والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل. وتقرر المواد من ٤٤ إلـى ٦١ أن السن الأدنى للعمل هو ١٦ سنة.

ونجد أن اتجاه المشرع الجزائري للعمل نحو إدراج نص هذه الاتفاقيـة فـي التشريع الوطني قبل المصادقة عليها للتعبير في الحقيقة عن التأثير غيـر المباشـر (النفسي) الذي تحدثه قواعد العمل الدولية على التشريعات الوطنية للدول (١).

لا تزال الحكومة الجزائرية تثبت تمسكها بقواعد العمـل الدوليـة واعتبارهـا كمصدر أساسي لتشريع العمل في الجزائر نظرا لما تحمله مـن أهـداف اجتماعيـة واقتصادية.

فهي تتأهب في شهر يونيو ٢٠٠١ على المصادقة على نص الاتفاقية رقم ١١٧ حول العمل في المنزل لسنة ١٩٩٦.

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري نظم هذا الجانب من علاقـات العمل مباشرة بعد تبني الاتفاقية رقم ١١٧ من طرف المؤتمر الدولي للعمـل خـلال دورته الثالثة والثمانون من سنة ١٩٩٦ ، وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم ٩٧-٤٧٤ المؤرخ في ٨ ديسمبر سنة ١٩٩٧ المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل.

---

(١) راجع هذا الشأن ا بحث الأول من الفصل الثا .

إن دراسة تأثير القواعد الدولية للعمل على تشريع العمل الجزائري تقودنا إلى التسليم بدون تردد عن الأهمية التي يوليها المشرع الجزائري لقواعد العمل الدولية كمصدر أساسي من مصادر التشريع الجزائري في مجال العمل، وهذه الأهمية تترجم في نهاية المطاف عن الدور الفعال الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في سبيل تطوير القانون الدولي الاجتماعي.

و بذلك تكون إذن قد حققت الهدف الذي طمح إليه مؤسسوها سنة ١٩١٩.

المبحث الثاني
تأثير قواعد العمل الدولية على المجال الدولي

إذا كانت قواعد العمل الدولية التي تتخذها منظمة العمل الدولية تعد من بين المصادر الرئيسية للقانون الدولي للعمل، فإنه يوجد إلى جانبها قواعد أخرى تساهم في إثراء القانون الدولي الاجتماعي، ألا وهي القواعد المعتمدة في إطار المؤتمرات الدولية، وتلك التي تبنتها هيئة الأمم المتحدة والمجلس الأوروبي ومنظمات إقليمية أخرى.

و في الحقيقة فإن الاتجاه نحو إنشاء قواعد دولية في مجال العمل بعيدا عن منظمة العمل الدولية ينجم عن طبيعة تلك القواعد المراد اعتمادها، إذ أنها تتميز بالطابع " الإقليمي " الذي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يلفت انتباه منظمة العمل الدولية التي عمدت منذ أكثر من ثمانين سنة على تكريس مبدإ " عالمية " قواعد العمل الدولية.

وقد بينت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع قواعد العمل الإقليمية ومقارنتها مع قواعد العمل الدولية (١) أن الأولى لا تختلف عن الثانية.

---

(1) Christian PHILIP : « Normes Internationales du travail : universalisme ou Régionalisme -" Bruxelles : Bruylant, 1978, PP - 192 - 196.

ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى أن قواعد العمل الدولية من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي يقرها سنويا مؤتمر العمل الدولي ومنذ أكثر من ثمانين سنة تلم بجميع المسائل التي لها علاقة مباشرة بالقانون الاجتماعي.

و مما لا شك فيه أن البحث عن تأثير قواعد العمل الدولية المعتمدة في إطار منظمة العمل الدولية على قواعد القانون الدولي سوف يبرز بالضرورة الدور الفعال الذي ظلت منظمة العمل الدولية تلعبه في إطار إنشاء تشريع دولي اجتماعي.

ولكنه ونظرا لاتساع هذا الموضوع، ارتأينا أن نتناول هذه النقطة الأساسية من الموضوع من جانبين فقط :

أولهما : نبين فيه التأثير الذي تحدثه القواعد الدولية للعمل على الاتفاقية العربية لقواعد العمل، باعتبارها اتفاقية تخص الدول العربية ككل (المطلب الأول).

ثانيهما : نتناول من خلاله تأثير قواعد العمل الدولية على المعاهدات التجارية الدولية، فأهمية هذا الجانب يظهر من خلال الاتجاه الواسع نحو إدراج ما يدعى " بالبند الاجتماعي " في المعاهدات التجارية (المطلب الثاني).

فقد اتجهت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها سنة ١٩١٩ إلى التركيز على نشاطها التشريعي عن طريق اعتماد قواعد عمل دولية تخاطب بها جميع عمال العالم.

فالطابع المتميز لمنظمة العمل الدولية (١) يجعل من الصعب إعداد قواعد دولية تعادل ما يسمى بالتقنين الدولي للعمل.

ويجد بذلك المجتمع الدولي نفسه مضطرا إلى الأخذ بالتشريع الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية.

---

(1) *كما وضحناه الفصل الأول من دراستنا.*

المطلب الأول
تأثير القواعد الدولية للعمل على الاتفاقية العربية لقواعد العمل

أبدت جامعة الدول العربية منذ نشأتها انشغالها بتوحيد تشريعات عمل الـدول الأعضاء فيها.

ونشأت خلال المؤتمرات التي كان يعقدها وزراء العمل العرب قبل كـل دورة للمؤتمر الدولي للعمل- قصد توحيد مواقفها- فكرة إنشاء منظمة عربية للعمل.

وانعقد سنة ١٩٦٥ ببغداد أول مؤتمر لوزراء العمل العرب، وخلاله تم إقـرار الميثاق العربي للعمل من طرف أربع عشرة دولة (١)، الذي نص في المادة ١٥ منـه عن إنشاء منظمة عربية للعمل.

و بفضل جهود منظمة العمل الدولية و منظمات غير حكومية استطاع مجلس جامعة الدول العربية أن يعتمد بتاريخ ١٨ مارس ١٩٦٧ الاتفاقيـة العربيـة لقواعـد العمل.

وأعلن خلال المؤتمر المنعقد في القاهرة سنة ١٩٧١ عن إنشاء " منظمة العمل العربية " (٢).

و وضعت لجنة الخبراء المكلفة بإعداد الاتفاقية العربية لقواعد العمل صوب أعينهـا على الخصوص الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المتخذة في إطار منظمة العمـل الدولية (٣).

و يظهر من دراسة الاتفاقية العربية لقواعد العمل أن الفضل في تبنيها يعـود أساسا إلى الجهود والمعونة الكبيرة التي قدمتها منظمة العمل الدولية لجامعـة الـدول العربية، وما أنجزته في ميدان توحيد تشريعات العمل في الدول العربيـة (الفـرع الأول) من جهة، ومن جهة أخرى، فقد استطاع محررو هذه الاتفاقية أن يحدثوا نوعا من التماثل بين أحكامها وقواعد العمل الدولية، وهذا لـيس إلا اعتـراف " بعالميـة " قواعد العمل الدولية (الفرع الثاني).

---

(١) تونس، اليمن ا نوبية، ا مهورية العربية ا تحدة ، ا زائر، الأردن، السودان ،العراق، سوريا، ا غرب، الكويت، مصر و اليمن.

(٢) راجع : أ ية سليمان - ا رجع السابق -ص ص.١٠١-١٠٤

(٣)Ahmed Zaki BADAOUI : « Influence des Conventions Internationales du Travail sur la Convention arabe des normes du Travail » in RIT 1970, n° 4, pp.527-549

الفرع الأول

دور منظمة العمل الدولية توحيد تشريعات العمل الدول العربية

لعبت منظمة العمل الدولية الدور الفعال في توحيد تشريعات العمل في الـ دول العربية، إذ أبرم اتفاق بتاريخ ٢٦ مايو ١٩٥٨ بين جامعة الدول العربيـة ومنظمـة العمل الدولية يقرر التعاون بين المنظمتين.

وأهم ما أسفر عنه هذا الاتفاق هو قيام جامعة الدول العربية بترجمـة ونشـر الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل باللغة العربية.

وقد كان لهذا الاتفاق الأثر الكبير على الدول العربية التي كثيرا ما اتجهت إلى الانضمام إلى اتفاقيات العمل الدولية. ثم إن الاتفاقيات الدولية للعمل التـي صـادقت عليها معظم الدول العربية لدليل قاطع على نجاح المهمة التي وجدت من أجلها منظمة العمل الدولية ألا وهي تحقيق " العدالة الاجتماعية " بين جميع عمال العالم.

إن توحيد تشريعات العمل العربية الذي تقترحه جامعة الدول العربيـة يعنـي بالضرورة إصدار تشريع عمل موحد، يتعين على كل دولة عربية أن تطبقه.

غير أنه من الناحية العملية يصعب تحقيق ذلك، و عليه فيكون الحل العملي هو الرجوع إلى قواعد العمل الدولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية، ونظرا لما تفرضه من التزامات تقع على عاتق الدول من جهة.

ومن جهة أخرى المعونة التقنية التي تقدمها للدول في سبيل مطابقة تشريعاتها مع قواعد العمل الدولية.

فلا بد إذن من تطبيق قواعد العمل الدولية التـي تتسـم " بالعالميـة " وعلـى المستوى الإقليمي (١).

---

(1) *Ahmed Zaki BADAOUI - art. cit - PP - 529 et s*

الفرع الثا

مدى تطابق الاتفاقية العربية لقواعد العمل مع قواعد العمل الدولية

انصب انشغال اللجنة التقنية للخبراء المكلفة بإعداد مشروع الاتفاقية العربيـة لقواعد العمل على بعض المبادئ المتعلقة أساسا بإقرار قواعد خاصة بتحسين ظروف العمل وتنظيم العلاقات بين أرباب العمل والعمال مع مراعاة الاختلافات في مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بين مختلف الدول العربية.

كما ألحت اللجنة على ضرورة التنسيق بين قواعد هـذه الاتفاقيـة و اتفاقيـات وتوصيات العمل الدولية.

وقصد جلب أكبر عدد ممكن من المصادقات على الاتفاقية، سمحت الاتفاقيـة للدول العربية الانضمام إلى بعض المواد دون أخرى وهي المـواد الجوهريـة ذات الصلة بالأسس و المبادئ الضامنة لحقوق العمال.

كما أقرت الاتفاقية نظام رقابة يضمن تنفيذها، وهي تحذو بذلك حـذو منظمـة العمل الدولية (1).

و قام المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب المنعقد بتاريخ ٢٨ نـوفمبر ١٩٦٦ بإقرار مشروع الاتفاقية.

وتم إقراره أيضا من طرف مجلـس جامعـة الدول العربية وفق القرار رقم ٤٧/ ٢٣١٨ المؤرخ في ١٨ مارس ١٩٦٧ (2).

تضمنت أحكام الاتفاقية العربية لقواعد العمل على الخصوص :

أ - أهداف قواعد العمل التي ينبغي بالضرورة أن تقوم على أساس تساوي الحقـوق والالتزامات بين العمال وأرباب العمل.

ب - الحقوق الأساسية للعمال وهي طبعا نفسها تلك المقررة في ديباجة منظمة العمل الدولية.

---

(1) يتع على الأطراف ا تعاقدة تقد تقرير سنوي إ الأم العام امعة الدول العربية حول مدى تطبيق أحكام الاتفاقية.

(2) بلغ عدد الدول ا نضمة إ الاتفاقية شهر فيفري ١٩٦٩ ستة دول هي سوريا، العراق،الأردن، لبنان، ا مهوريـة العربيـة ا تحدة و ا غرب

ج - المسائل التي ينبغي أن تتناولها تشريعات العمل وهي عديدة ومطابقة لتلك التـي كرستها منظمة العمل الدولية.

فتناولت الاتفاقية العربية لقواعد العمل في الفصل الثـاني منهـا : موضـوع التكوين المهني للعمال المقتبس من التوصية رقم ١١٧ حول التكوين المهنـي لسـنة ١٩٦٢.

وموضوع الأجر الأدنى والحماية المقررة له، تطابقا مع الاتفاقية رقم ٢٦ حول طرق تحديد الأجور الدنيا لسنة ١٩٢٨ وكذا الاتفاقية رقم ٩٥ حول حماية الأجر لسنة ١٩٤٩(١).

تضمنت كذلك هذه الاتفاقية أحكاما متعلقة بمدة العمل وتقابلها الاتفاقية رقـم ١ حول مدة العمل في الصناعة لسنة ١٩١٩ والاتفاقية رقم ١٤ حول الراحة الأسبوعية لسنة ١٩٢١ والاتفاقية رقم ٣٠ حول مدة العمل في التجارة لسنة ١٩٣٠.

ويتعين على كل دولة أن تحدد مدة العمل التي لا يجوز أن تتجاوز ثمانـ ـيـة و أربعين ساعة في الأسبوع، مع الاستفادة من فترات راحة لا تقل عن ساعة يوميا.

فالأمثلة عديدة عن المواضيع التي تناولتهـا الاتفاقيـة توافقـا مـع اتفاقيـات وتوصيات العمل الدولية.

و قد عملت الدول التي صادقت على الاتفاقية العربية لقواعد العمل جاهدة من أجل تكريس أهم المبادئ التي كرستها الاتفاقية و التي سبقتها في التكـريس منظمـة العمل الدولية.

فقد أصدر المغرب في مجال تشريع العمل مجموعة من النصوص القانونية تكريسـا للحقوق المعترف بها ضمن الاتفاقية العربية لقواعد العمل و نخـص بالـذكر الحـد الأدنى للأجر المحدد في القانون المؤرخ في ٣٠ أوت ١٩٧٥ المتعلق بالأجر الأدنـى للعمال.

كما اتخذت دولة لبنان نصوص قانونية في مجال العمل، لا سيما المرسوم المؤرخ في ١٣ مايو ١٩٨٨ المحدد للأجر الرسمي الأدنى.

---

(١) أنظر المواد ٤ ، ٧، و٨ من الاتفاقية العربية لقواعد العمل.

توفر الاتفاقية العربية لقواعد العمل آليات رقابة لضمان تطبيق تشريعات العمـل (١). يتولى هذه الرقابة مصلحة عمل من أجل تطبيق قوانين وأنظمة العمل والعمـل علـى تحسين ظروف العمل وضمان تحقيق السلم الاجتماعي.

ومن بين المهام المسندة لهذه المصلحة هي رقابة تطبيق القوانين العمالية .

وفي هذا الصدد، أعادت الاتفاقية بعض الأحكام الواردة في الاتفاقية رقـم ٨١ حول مفتشية العمل لسنة ١٩٤٧.

إن ما يلفت الانتباه من خلال هذه الدراسة المختصرة للاتفاقية العربية لقواعـد العمل هو :

أولا : تكريسها لقواعد العمل الدولية من اتفاقيات وتوصيات العمل التي أقرتها منظمة العمل الدولية منذ إنشائها.

ثانيا : اعتمادها على آليات لرقابة تطبيقها واحترامها من طرف الدول الأعضاء فيهـا مستوحاة من نظام الرقابة الذي تقوم عليه منظمة العمل الدولية.

و هكذا لا يسعنا في هذه المرحلة سوى أن نسلم بالتأثير الفعال والكبير فـي آن واحد الذي حققته قواعد العمل الدولية على الاتفاقية العربية لقواعد العمل.

المطلب الثاني
تأثير قواعد العمل الدولية على المعاهدات التجارية الدولية

تعتبر المعاهدات الدولية بصفة عامة والثنائية منها بصفة خاصة أول تنظـيم دولي في مجال العمل، و لا تزال إلى حد الآن تؤدي هذا الدور (٢).

---

(١) أنظر المواد من ٩٤ إلى ١٠٠ من الاتفاقية العربية لقواعد العمل.
(٢) معاهدة العمل بين فرنسا وإيطاليا لسنة ١٩٠٤.

و في الأصل كثيرا ما تتناول المعاهدات التجارية مواضيع متعلقة بالعمل، وقد ساهمت هذه المعاهدات في تطوير التشريعات الوطنية للعمل كما أنها فتحت المجـال أمام التشريع الدولي للعمل (١) وكثيرا أيضا ما تتم صياغتها على أسـاس الاتفاقيـات الدولية للعمل.

فالتساؤل المطروح يتمثل في العلاقة التي تربط بين التجارة الدوليـة وقواعـد العمل الدولية . و قد كان هذا التساؤل محل انشغال مؤسسي منظمة العمل الدولية.

و الإشـكال كله يدور حول إدخال ما يدعى " بالـبنـد الاجتماعـي " فـي المعاهدات التجارية .

و قد اهتمت منظمة العمل الدولية دائما بهذه المسألة التي كانت محل نقاشـات عديدة (٢).

و قد أشار المدير العام لمكتب العمل الدولي لهذا الإشكال في تقريـر مكـرس لحقوق الإنسان أمام مؤتمر العمل الدولي في دورته المنعقدة سنة ١٩٨٨.

فالاتجاه اليوم كبير نحو إدراج البند الاجتماعي في المعاهـدات التجاريـة، إذ نادت به منظمات نقابية دولية هامة مثل الكونفدرالية الدولية للنقابات الحـرة (الفـرع الأول).

و ما البند الاجتماعي سوى تعبير عن قواعد العمل الدولية التي تقرها منظمـة العمل الدولية، مما سيساهم حتما في توسيع دائرة هذه القواعد (الفرع الثاني).

---

(1) Nicolas VALTICOS - op. cit. - P. 173

(٢) اجتماع حول التشغيل لسنة ١٩٨٧.

الفرع الأول

الا اه و إدراج " البند الاجتماعي " ا عاهدات التجارية الدولية

يتمثل الهدف من إدراج البند اجتماعي في المعاهدات التجارية في تحسين ظروف العمل في الدول المصدرة عن طريق فرض عقوبات على المنتجين الذين لا يحترمون القواعد الدنيا للعمل (١).

فالبند الاجتماعي يمثل في الحقيقة مجموعة من القواعد التي تشكل في حد ذاتها حقوقا اجتماعية مستمدة من قواعد العمل الدولية يتم إدراجها في المعاهدات التجارية التي يطغى عليها الطابع الاقتصادي أكثر منه الاجتماعي، و ذلك من أجل ضمان حماية حقوق العمال، و يوجد من يعرفه على أنه الجزاءات التجارية التي تفرض ردا على انتهاك قواعد العمل.

وهناك من يرى أن غياب البند الاجتماعي يؤدي حتما إلى إهمال ظروف العمل وحياة العمال في العالم.

في المقابل هناك من يرفض إدراج هذا البند في المعاهدات التجارية، وحججهم في ذلك عديدة، ومن بينها أن الاختيار الذي يقع على اتفاقيات منظمة العمل الدولية قصد إدراجها في البند الاجتماعي لا يلازم المصادقة عليها من طرف الدول الأعضاء في المعاهدة التجارية (٢).

غير أنه في حقيقة الأمر يعود الخلاف في مسألة إدراج البند الاجتماعي في المعاهدات التجارية الدولية إلى النقاش الحاد الذي دار حول موضوع العمل بين أنصار المذهبين الاقتصادي الليبرالي من جهة و الاجتماعي الأخلاقي من جهة أخرى.إذ أن هؤلاء ينظرون إلى العمل على أنه غاية كل نشاط إنتاجي و إنساني ووجدت حججهم صدى في تأسيس منظمة العمل الدولية التي عملت على الارتقاء بعنصر العمل و حمايته دوليا عبر تبني مجموعة كاملة من قواعد العمل الدولية تكاد تشمل معظم جوانب العمل.

---

(1) Gijsbert Van LIEMT : « Normes minimales du travail et commerce internationale : une clause sociale serait-elle opérante » - in RIT, n° 4, 1989, PP. 475 - 492.

(٢) أطروحة قدمتها الدول النامية.

بينما يرى أنصار المذهب الليبيرالي أن العمـل مجـرد أداة لتحقيـق النمـو الاقتصادي، و وجدوا ترسيخا لنظريتهم في إطار مؤسسات بريتون وودز التي نشأت سنة ١٩٤٤ ثم مع قيام منظمة التجارة الدولية سنة ١٩٩٥ بعد مفاوضات امتدت عبر نصف قرن في إطار مايسمى [illegible] (الاتفاق العام بشأن التعريفة الجمركيـ ـ ـة و التجارة) .(1).

و الملاحظ هو أن الوثيقة النهائية للاتفاق المنشئ لمنظمة التجارة الدولية لم يتضـمن أية إشارة لموضوع قواعد العمل، نظرا لعدم وجود توافق الرأي بشأن مسألة الـربط بين التجارة و قواعد العمل (2).

و شهدت المراحل الأخيرة لقيام منظمة التجارة الدولية مواجهة بين عدد من الحكومات الغربية الحريصة على الربط بين نظام التجارة العالمي و قواعد العمل الدوليـة مـن ناحية، و بين حكومات بلدان نامية من ناحية أخرى رأت في هذا الربط شكلا جديـدا من أشكال النزعة الحمائية.

أما منظمة العمل الدولية فقد بدأت تهتم بالبند الاجتماعي ابتـداء مـن الـدورة الواحدة و السبعين لمؤتمر العمل الدولي لعام ١٩٩٤ بمناسبة مناقشة تقريـر المـدير العام الذي تضمن أحد أجزائه تصورات و مفهوم مكتب العمل الـدولي لهـذا البنـد الاجتماعي.

و تم تشكيل فريق عمل ضم كل أعضاء مجلس الإدارة في نوفمبر ١٩٩٤ لمناقشة هذا الموضوع، فكان موقف فريق العمال من البند الاجتماعي أنـه إذا أريـد لاتفاقيـات [illegible] أن تفتح آفاق النمو الحقيقي في التجارة العالمية فإنها لن تقدر على ترجمـة ذلك في شكل وظائف و فرص عمل للمواطنين إلا في حالة تحرير التجارة العالميـة موازاة مع احترام قواعد العمل الدولية.

أما فريق أصحاب العمل فقد أكد من ناحية على أهمية احترام اتفاقيات العمل الدوليـة دون استثناء و لكنه لا يجد جدوى في تشديد الرقابة على الحكومات.

---

(1) مؤ ر العمل العر : العمل و التنمية الوطن العر – تقرير ا دير العام – مارس ١٩٩٧- ص ص.٩٩-١٠١

(2) تناول ميثاق هافانا لسنة ١٩٤٨ موضوع قواعد العمل ا نصفة ا ادة السابعة:« ميع البلدان مصلحة مشتركة وضع قواعد عمل منصفة تتناول الانتاجية و بالتا ا مصلحة س الأجور و ظروف العمل على النحو الذي تسمح به الانتاجية"

و يتوزع فريق الحكومات بين حكومات دول غربية تؤيد البند الاجتماعي في اتفاقيات التجارة الدولية من منطلق مناهضتها لما يسمى« بالإغراق الاجتماعي » (1) .

أما غالبية حكومات البلدان النامية فإنها ترفض رفضا قاطعا كل ربط للتجارة بالقواعد الدولية للعمل و ترى في البنود الاجتماعية أنها نزعة حمائية مقنعة.

فقد أكد المؤتمر الخامس لوزراء العمل لدول عدم الانحياز و النامية المنعقد في نيودلهي في جانفي ١٩٩٥ أن البند الاجتماعي ابتكار أخلاقي منقوص بدلا من كونـه ابتكارا أخلاقيا ساميا و يدعم السياسة الحمائية للدول الغنية.

و تعذر على الدول الحريصة على إدراج البند الاجتماعي في معاهدات التجارة الدولية إدراجه في جدول أعمال الاجتماع الوزاري لمنظمة التجارة الدولية المنعقد بسنغفورة سنة ١٩٩٦.

و قد تم بالفعل إعادة ملف البند الاجتماعي إلى منظمة العمل الدولية .

و يوجد اختلاف بخصوص قواعد العمل الواجب إدراجها في البند الاجتماعي ، ومع ذلك وقع الاتفاق على تبني قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار منظمة العمـل الدولية.

ولم يحدد دستور المنظمة أولوية في تطبيق قاعدة دولية على أخرى، و يكون قد اتجه إلى اعتبار أنها متساوية من حيث القيمة القانونية والمعنوية معا.

وصدرت في هذا الشأن عدة اقتراحات، أشارت كلها إلى نفس القواعد الدوليـة للعمل الواجب اتخاذها كبنود اجتماعية و هي : الحرية النقابية و حمايـة الحـق النقابي(اتفاقية رقم ٨٧)، حق التنظيم والتفاوض الجماعي (اتفاقية رقـم ٩٨)، السـن الأدنى للعمل (اتفاقية رقم ١٣٨) ، التمييز في الاستخدام و المهنـة (اتفاقيـة رقـم ١١١)، منع العمل الجبري (اتفاقيات رقم ٢٩ و ١٠٥).

إنه من الصعب تحديد الأسباب التي أدت إلى إدراج بعض قواعد العمل الدولية في البند الاجتماعي دون الأخرى.

---

*(1) ستيف س. جولاب:« **هل هناك حاجة إ معاي دولية نع الإغراق الاجتماعي** » – لة التمويل و التنمية – ديسـم ١٩٩٧ العدد ٤ ، ص. ٢٢*

إلا أن المجلس الاستشاري الوطني الهولندي من أجل التعاون لصالح التقدم (١) استطاع أن يفسر طريقة الاختيار حيث اعتمد على معـايير ثلاثـة وهـي المعيـار الاجتماعي والقانوني والاقتصادي. و أخذ كنقطة انطلاق القواعد التي تتمتع بالأولوية حسب مكتب العمل الدولي (٢).

وبالتالي، كانت نتيجة تطبيق المعيار الاجتماعي بمعنى الربط بين القواعد الدنيا والحقوق الأساسية للعمال استبعاد الاتفاقيات التي تتناول مسائل إدارية وتقنية.

أما تطبيق المعيار القانوني فأسفر عن أخذ القواعد الدولية للعمـل المصـادق عليها من طرف ثلثي الدول ذات مستويات تنمية مختلفة.

و أخيرا سمح المعيار الاقتصادي بتقييم مدى تأثير المنافسة بين الدول الناميـة على احترام القواعد الدولية للعمل.

و كانت نتيجة الدراسة إيجابية، لذلك فقد تم اعتماد هذه القواعد.

الفرع الثا

دور ا عاهدات الدولية التجارية   توسيع نطاق قواعد العمل الدولية

تحتوي العديد من الاتفاقات الدولية المتعلقة بالمنتوجات بندا اجتماعيا ، والأمثلة في هذا الشأن عديدة فمثلا نجد الاتفاق الدولي لسنة ١٩٧٩ حول المطـاط الطبيعـي المتضمن لحكم ينص على أن الدول الأعضاء فيه تلتزم بتطبيق قواعد عمل من شأنها تحسين ظروف عمل اليد العاملة في قطاع المطاط الطبيعي (٣).

إن أساس إدراج بند اجتماعي في معاهدة تجارية دولية هو ضمان أدنى ظروف العمل.

إذ يرى البعض أن البند الاجتماعي من شأنه أن يؤدي إلى ضمان احترام قواعد العمل الدولية عن طريق فرض عقوبات تجارية.

---

(1) Gijsbert Van LIEMT art.cit pp. 479-480

(٢) أرجع إ الفرع الثالث - ا طلب الأول من ا بحث الثا من الفصل الأول.

(٣) Gijsbert Van LIEMT - art. cit. p.481

و ترى في هذا الشأن بعض نقابات العمال و جماعات حقـوق الإنسـان فـي الولايات المتحدة الأمريكية ضرورة الربط بين الشروط المتعلقة بالأجور و الاتفاقـات المعنية بقواعد العمل، إذ أبرمت العديد من الشركات الأمريكية اتفاقيات لرفع قواعـد العمل.

و يجد البعض في ذلك حفاظا على شرعية نظام التجارة العالمي(1).

وكما سبق ذكره، فإن البند الاجتماعي المدرج في المعاهدات التجارية يعبر عن قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار منظمة العمل الدولية.

و مثاله البند المدرج في الاتفاق الدولي حول القصدير لسنة ١٩٧٥ الذي تضمن تعهد الدول الموقعة عليه على ضمان قواعد عمل منصفة.

و الملاحظ في صياغة هذه البنود أنها كثيرا ما تأتي في أسلوب عـام تؤكـد علـى ظروف عمل منصفة دون تفصيل في الأحكام العامة، و غالبية الاتفاقات التجاريـة لا تفرض جزاءات في حالة خرق البنود الاجتماعية.

فكما يرى الكاتب [illegible] **J.M. SERVAIS** فإن منظمة العمل الدولية لهـا أن تلعب دورا هاما على مستويات مختلفة عن طريق اختيار قواعد العمل الدولية التـي ينبغي إدراجها في البنود الاجتماعية وضمان احترام هذه القواعد باعتماد نفس نظـام الرقابة المقرر في دستورها.

ويرى أيضا أن تحديد البند الاجتماعي لا بد أن يتم بربط الجهود بين منظمـة العمل الدولية و منظمة التجارة الدولية (٢).

و لا يمكن قياس فعالية البند الاجتماعي ما لم تنسق الجهود قصد تعزيز قواعد العمل الدولية، عن طريق تحقيق الانسجام في العلاقات الاقتصادية الدولية من جهـة والاجتماعية الدولية من جهة أخرى.

---

(1) أنظر ***ستيف ب. سولان*** */ قال السابق ص. ٢٠ –*

(2) J.M SERVAIS : « La clause sociale dans les traités de commerce : prétention irréaliste ou instrument de progrès social ? » in RIT, vol 128, 1989, n° 4, pp. 463 - 473.

خـــــاتــــمـــــة

منذ أكثر من قرن ونصف كان « دانيال لوغران Daniel LE GRAND » يطمح إلى إقامة تشريع دولي اجتماعي، و قد نجحت منظمة العمل الدولية اليوم فـي تكريسه على أرض الواقع .

فكانت التحديات عظيمة والنجاح أعظم، فبعد مرور أكثر من ثمانين سنة مـن نشأة منظمة العمل الدولية يبدو أن الأهداف التي وجدت من أجلها علـى الخصـوص مساهمتها في إثراء القانون الدولي الاجتماعي قد تحققت وألهمت المبادئ المكرسة في دستورها العديد من الوثائق الدولية وأهمها الإعلان العالمي لحقـوق الإنسـان لسـنة ١٩٤٨ والعهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية و السياسية و الاقتصاديـــة و الاجتماعية لسنة ١٩٦٦.

واعترفت لها دول الأمم المتحدة بالدور الرائد في مجـال العمـل والسياسـة الاجتماعية.

فكيف نتصور عالم العمل بدون منظمة العمل الدولية ؟ هذا التساؤل من الأهمية بمكان في عالم اليوم الذي يشـهد مناخـا مـن التغيـرات السياسـية والاقتصـادية والاجتماعية.

أمام هذا الوضع لا يسع منظمة العمل الدولية إلا التأكيد على التزامها بالمبادئ التي كرستها والتي ما زالت صالحة في عالم العمل المتطور.

و لابد لها أن تواصل نشاطها التشريعي في المجال الاجتماعي والمحافظة على هذا التراث التشريعي الثري.

لقد أثبتت لنا دراسة الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية أهمية النشاط الـذي تقوم به في سبيل تعزيز مبادئ العدالة الاجتماعية التي كرستها في ديباجة دسـتورها بنصها على أنـه : " لا يمكن أن يؤسس سلم عالمي و دائم سوى على أساس العدالة الاجتماعية ".

فالعديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل تشهد على التقدم الذي حققتـه المنظمة في إرساء العدالة الاجتماعية.

و لا شك أن هذا النجاح كانت وراءه التشكيلة المميزة لمنظمة العمـل الدوليـة وهي بنيتها الثلاثية التي تقوم على أساس ثقافة التشاور الاجتماعي.

وأثبتت منظمة العمل الدولية فعالية نشاطها التشريعي بفضل تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء فيها.

و عن هذا التأثير صرح رئيس لجنة نوبل للسلام بتاريخ ١٠ ديسـمبر ١٩٦٩ عندما قدم جائزة نوبل للسلام لمنظمة العمل الدولية بأن: " منظمة العمل الدولية أثرت بصفة مستمرة على تشريعات جميع الدول"(١).

و كذا على المستوى الدولي بفضل تدعيم مـا يسـمى " بالبنـد الاجتمـاعي" بالمبـادئ و القواعد التي عملت على تكريسها منذ حقبة طويلة من الزمن.

وفي ختام هذه الدراسة لا يسعنا إلا أن نصرح بأن ثـراء النشـاط التشـريعي لمنظمة العمل الدولية وديمومته يعد أهم ضمان لمواصلة هدفها الرئيسـي ألا وهـو تطوير القانون الدولي الاجتماعي باعتبارها على حد تعبير ǎlيaqď üوaqĠY Abdoul N'DIAYE " الضمير الاجتماعي للأمم المتحدة " (٢).

---

(١) Nicolas VALTICOS - op .cit - p.630

(٢) Allocution de Mr. Abdoul N'DIAYE - Ministre de la Fonction Publique et du Travail- du 1er Mai 1969 à l'occasion du cinquantenaire de l'O.I.T.



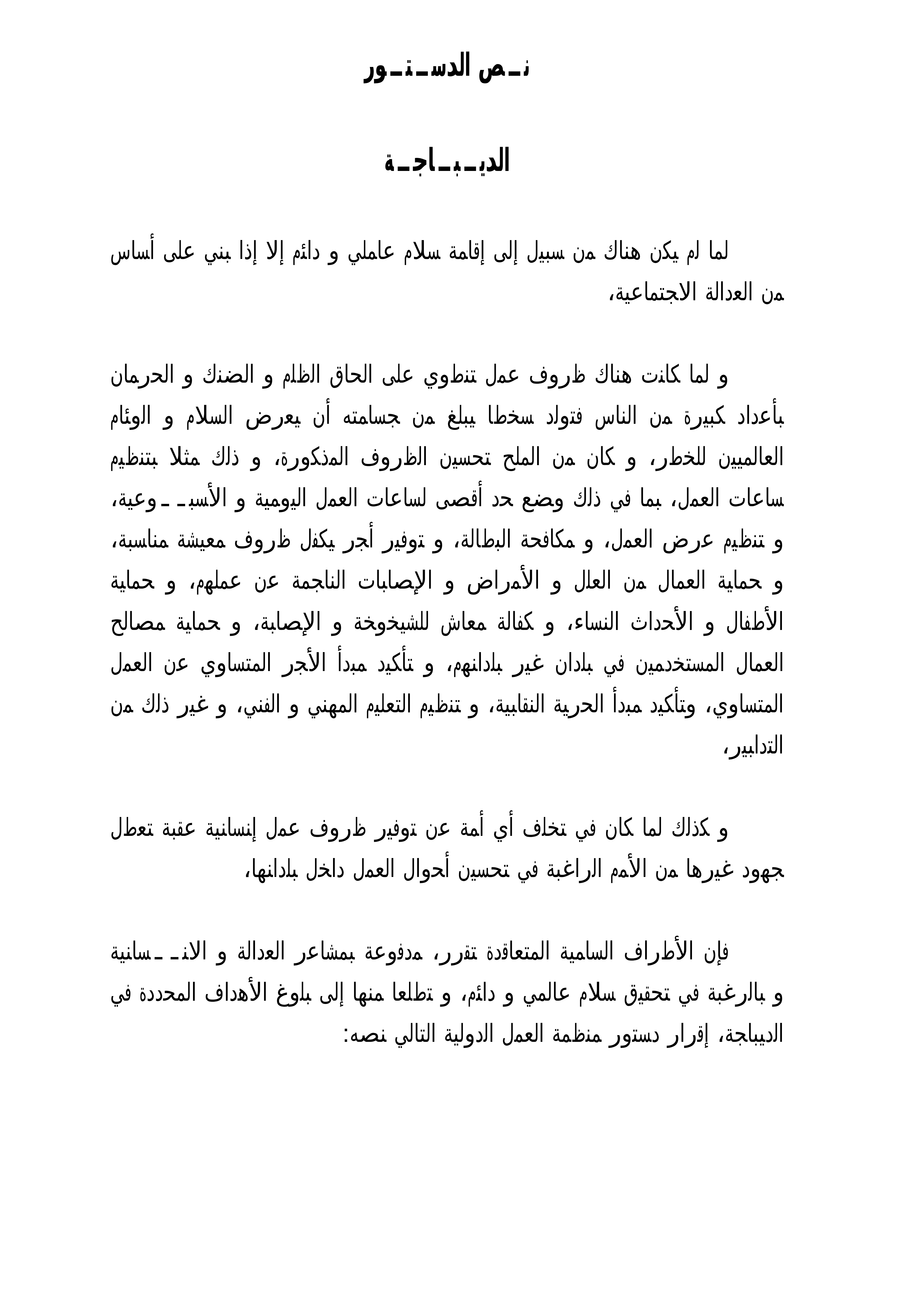
قائمة الاتفاقيات الدولية للعمل المصادق عليها من طرف الجزائر

رقم الاتفاقية	عنوان الاتفاقية ا صادق عليها	تاريخ ا صادقة
٠٠٣	اتفاقية حول ـاية الأمومة ، ١٩١٩	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٠٦	اتفاقية حول العمل الليلي للأطفال -الصناعة- ١٩١٩	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١٠	اتفاقية حول السن الأد -الفلاحة- ١٩٢١	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١١	اتفاقية حول حق التجمع -الفلاحة- ١٩٢١	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١٣	اتفاقية حول الرصاص الأبيض- الطلاء- ١٩٢١	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١٤	اتفاقية حول الراحة الأسبوعية- الصناعة- ١٩٢١	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١٧	اتفاقية حول التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١٨	اتفاقية حول الأمراض ا هنية، ١٩٢٥	١٩٦٢/١٠/١٩
٠١٩	اتفاقية حول ا ساواة التعويض-حوادث العمل- ١٩٢٥	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٢٤	اتفاقية حول التأم على ا رض-الصناعة- ١٩٢٧	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٢٩	اتفاقية حول العمل ا ي، ١٩٣٠	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٣٢	اتفاقية حول ـاية عمال ا وانئ من ا وادث -مراجعة- ١٩٣٠	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٤٢	اتفاقية حول الأمراض ا هنية-مراجعة- ١٩٣٤	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٤٤	اتفاقية حول البطالة، ١٩٣٤	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٥٦	اتفاقية حول تأم البحارين على ا رض، ١٩٣٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٥٨	اتفاقية حول السن الأد -العمل البحري، ١٩٣٦ ملاحظة: نقضت هذه الاتفاقية بعد ا صادقة على الاتفاقية رقم ١٣٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٦٢	اتفاقية حول تعليمات الأمن-البناء- ١٩٣٧	١٩٦٢/١٠/١٩
رقم الاتفاقية	عنوان الاتفاقية ا صادق عليها	تاريخ ا صادقة

٠٦٣	اتفاقية حول إحصاءات الأجور و ساعات العمل، ١٩٣٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٦٨	اتفاقية حول تقد الغذاء و الوجبات-البحارة- ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٦٩	اتفاقية حول شهادة الكفاءة لطباخي السفن، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧٠	اتفاقية حول التأمينات الاجتماعية للبحارة، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧١	اتفاقية حول منح البحارة، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧٢	اتفاقية حول الإجازات ا دفوعة الأجر للبحارة، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧٣	اتفاقية حول الفحص الط للبحارة، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧٤	اتفاقية حول شهادات الكفاءة للبحار ا ؤهل، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧٧	اتفاقية حول الفحص الط للأطفال-الصناعة- ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٧٨	اتفاقية حول الفحص الط للأطفال-ا هن الغ صناعية- ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٨٠	اتفاقية حول مراجعة ا واد ا تامية، ١٩٤٦	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٨١	اتفاقية حول مفتشية العمل، ١٩٤٧	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٨٧	اتفاقية حول ا رية النقابية و اية ا ق النقا ، ١٩٤٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٨٨	اتفاقية حول إدارة التوظيف، ١٩٤٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٨٩	اتفاقية حول العمل الليلي للنساء-مراجعة- ١٩٤٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩١	اتفاقية حول الإجازات ا دفوعة الأجر للبحارة- مراجعة ١٩٤٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩٢	اتفاقية حول إسكان الطاقم – مراجعة- ١٩٤٨	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩٤	اتفاقية حول شروط العمل-العقود العامة- ١٩٤٩	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩٥	اتفاقية حول اية الأجور، ١٩٤٩	١٩٦٢/١٠/١٩

رقم الاتفاقية	عنوان الاتفاقية ا صادق عليها	تاريخ ا صادقة
٠٩٦	اتفاقية حول مكاتب التشغيل الذين يشتغلوا بالأجور- مراجعة- ١٩٤٩ ملاحظة: صادقت ا زائر على ا زء الثا من الاتفاقية	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩٧	اتفاقية حول العمال ا هاجرين-مراجعة- ١٩٤٩	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩٨	اتفاقية حول حق التنظيم و التفاوض ا ماعي، ١٩٤٩	١٩٦٢/١٠/١٩
٠٩٩	اتفاقية حول كيفيات ديد ا د الأد للأجور -الفلاحة- 1951	١٩٦٢/١٠/١٩
١٠٠	اتفاقية حول ا ساواة الأجور، 1951	١٩٦٢/١٠/١٩
١٠١	اتفاقية حول الإجازات مدفوعة الأجور، ١٩٥٢	١٩٦٢/١٠/١٩
١٠٥	اتفاقية حول إلغاء العمل ا ي، ١٩٥٧	١٩٦٩/٠٦/١٢
١٠٨	اتفاقية حول وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨	١٩٩١/٠٨/١٣
١١١	اتفاقية حول التمييز الاستخدام و ا هنة، ١٩٥٨	١٩٦٩/٠٦/١٢
١١٩	اتفاقية حول اية الآلات، ١٩٦٣	١٩٦٩/٠٦/١٢
١٢٠	اتفاقية حول الوقاية الصحية –التجارة و ا كاتب- ١٩٦٤	١٩٦٩/٠٦/١٢
١٢٢	اتفاقية حول سياسة التشغيل، ١٩٦٤	١٩٦٩/٠٦/١٢
١٢٧	اتفاقية حول ا د الأقصى للوزن، ١٩٦٧	١٩٦٩/٠٦/١٢
١٣٨	اتفاقية حول السن الأد ، ١٩٧٣	١٩٨٤/٠٤/٣٠
١٤٢	اتفاقية حول استغلال ا وارد البشرية، ١٩٧٥	١٩٨٤/٠١/٢٦
١٤٤	اتفاقية حول ا شاورات الثلاثية ا تعلقة عاي الدولية للعمل، ١٩٧٦	١٩٩٣/٠٧/١٢
١٥٠	اتفاقية حول إدارة العمل، ١٩٧٨	١٩٨٤/٠١/٢٦
١٨٢	اتفاقية حول حظر أسوإ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩	٢٠٠٠/٠٢/٠٩


المبحث الثاني



نـص الدسـتـور

الديـبـاجـة

لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عاملي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية،

و لما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على الحاق الظلم و الضنك و الحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، و كان من الملح تحسين الظروف المذكورة، و ذلك مثلا بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبـوعية، و تنظيم عرض العمل، و مكافحة البطالة، و توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، و حماية العمال من العلل و الأمراض و الإصابات الناجمة عن عملهم، و حماية الأطفال و الأحداث النساء، و كفالة معاش للشيخوخة و الإصابة، و حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم، و تأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، و تنظيم التعليم المهني و الفني، و غير ذلك من التدابير،

و كذلك لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها،

فإن الأطراف السامية المتعاقدة تقرر، مدفوعة بمشاعر العدالة و الانـسانية و بالرغبة في تحقيق سلام عالمي و دائم، و تطلعا منها إلى بلوغ الأهداف المحددة في الديباجة، إقرار دستور منظمة العمل الدولية التالي نصه:

الفصل الأول – المنظمة

المادة ١

التأسيس ١- تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة دائمة يناط بها العمل على تحقيق الأهداف المبينة في ديباجته و في الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية الذي اعتمد في فيلادلفيا يوم ١٠ أيار/ مايو ١٩٤٤ و المرفق نصه بهذا الدستور.

العضوية ٢- تتألف عضوية منظمة العمل الدولية من الدول التي كانت أعضاء في المنظمة يوم أول تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٤٥ و أي دول أخرى تصبح أعضاء فيها بمقتضى أحكام الفقرتين ٣ و ٤ من هذه المادة.

٣ - لأي دولة عضو أصلي في الأمم المتحدة، و لاي دولة قبلت عضوا في الأمم المتحدة بقرار اتخذته الجمعية العامة طبقا لأحكام الميثاق، أن تصبح عضوا في منظمة العمل الدلوية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها الرسمي للإلتزامات التي يرتبها دستور منظمة العمل الدولية.

٤- و للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أن يقبل دولا أعضاء في المنظمة بأغلبية تبلغ ثلثي عدد المندوبين الحكوميين الحاضرين المقترعين.
و يبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة الدولة العضو الجديدة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي بالالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية.

الانسحاب ٥- لا يجوز لاي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تنسحب منها ما لم تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمها على ذلك. و يبدأ نفاذ هذا الإخطار بعد سنتين من تسلم المدير العام له، شريطة أنت تكون الدلوة العضو قد أوفت في ذلك التاريخ بجميع الإلتزامات المالية المترتبة على عضويتها.

و حيثما تكون الدولة العضو قد صدقت على أي اتفاقية عمل دولية، لا يمس انسحابها هذا استمرار سريان جميع الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية أو المتصلة بها طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية.

القبول مجدداً ٦- إذا توقفت عضوية دولة ما في المنظمة يخضع قبولها من جديد عضوا فيها لأحكام الفقرة ٣ أو الفقرة ٤ من هذه المادة حسب الحالة.

الأجهزة — المادة ٢

تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية –

(أ) مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء،

(ب) مجلس إدارة يشكل طبقا للمادة ٧،

(ج) مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة.

المؤتمر — المادة ٣

الاجتماعات

و المندوبون ١- يعقد المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعه، على ألا تقل عن دورة واحدة كل سنة.

و يتألف المؤتمر من أربعة ممثلين لكل من الدول الأعضاء يكون إثنان منهم مندوبين حكوميين و أحد المندوبين الآخرين ممثلا لأصحاب العمل و الثاني ممثلا للعمال في الدولة العضو على التوالي.

المستشارون ٢- يجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد عن اثنين من المستشارين الفنيين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة.

و حينما تعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة بصورة خاصة، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة.

tmkِt الأ5تالي! اltltGعة ٣- لكل دولة عضو تكون مسئولة عن العلاقات الدولية لأقاليم تابعة أن تعين، بصفة مستشارين إضافيين لكل من مندوبيها –

(أ) أشخاصا تعينهم بصفة ممثلين لأي إقليم من هذا النوع بصدد مسائل تدخل في اختصاصات الحكم الذاتي للإقليم المذكور،

(ب) أشخاصا تعينهم لإسداء المشورة لمندوبيها بصدد الشؤون التي تخص أقاليم غير متمتعة بالحكم الذاتي.

٤- إذا كان إقليم ما خاضعا للسلطة المشتركة لدولتين عضوين أو أكثر، يجوز تعيين أشخاص لاسداء المشورة لمندوبي هذه الدول الأعضاء المعنية.

Dẑعيين الممDẑlkt ٥- تتعهد الدول الأعضاء بتعيين المندوبين و المستشارين **3ير الحكوميDẑ** غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل أو للعمال في بلدانها، تبعا للحالة، إن وجدت مثل هذه المنظمات.

وUT المStlارDẑ ٦- لا يسمح للمستشارين بالحديث إلا بناء على طلب المندوب الذي يصحبونه و بموافقة خاصة من رئيس المؤتمر، و ليس لهم حق التصويت.

٧- يجوز لكل مندوب، بمذكرة كتابية يوجهها إلى الرئيس، أن يعين أحد مستشاريه نائبا عنه، و يحق للمستشار المذكور، ما دام يعمل بهذه الصفة، الحديث و التصويت.

وراق الأtmYq ٨- تقوم حكومة كل دولة من الدول الأعضاء بإبلاغ أسماء مندوبيها و مستشاريهم الفنيين إلى مكتب العمل الدولي.

٩- تخضع أوراق اعتماد المندوبين و مستشاريهم للفحص من قبل المؤتمر الذي يجوز له، بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، أن يرفض قبول أي مندوب أو مستشار يعتبر أن تعيينه لم يتم طبقا لأحكام هذه المادة.

المادة ٤ — حقوق التصويت

١- لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر.

٢- إذا لم تقم إحدى الدول الأعضاء بتعيين أحد المندوبين غير الحكوميين اللذين يحق لها تعيينهما، يسمح للمندوب غير الحكومي الآخر بأن يشترك في المداولات، و لكن دون أن يكون له حق التصويت.

٣- إذا رفض المؤتمر، بمقتضى المادة ٣، قبول أحد مندوبي إحدى الدول الأعضاء، تنطبق أحكام هذه المادة كما لو كان المندوب المذكور لم يعين.

المادة ٥ — مكان انعقاد المؤتمر

تعقد دورات المؤتمر في المكان الذي يحدده مجلس الإدارة، مع مراعاة أي مقررات يكون المؤتمر ذاته قد اتخذها في دورة سابقة.

المادة ٦ — مقر مكتب العمل الدولي

يقرر المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي.

مجلس الإدارة — المادة ٧

التكوين ١- يتألف مجلس الإدارة من ستة و خمسين شخصا:

ثمانية و عشرون يمثلون الحكومات،

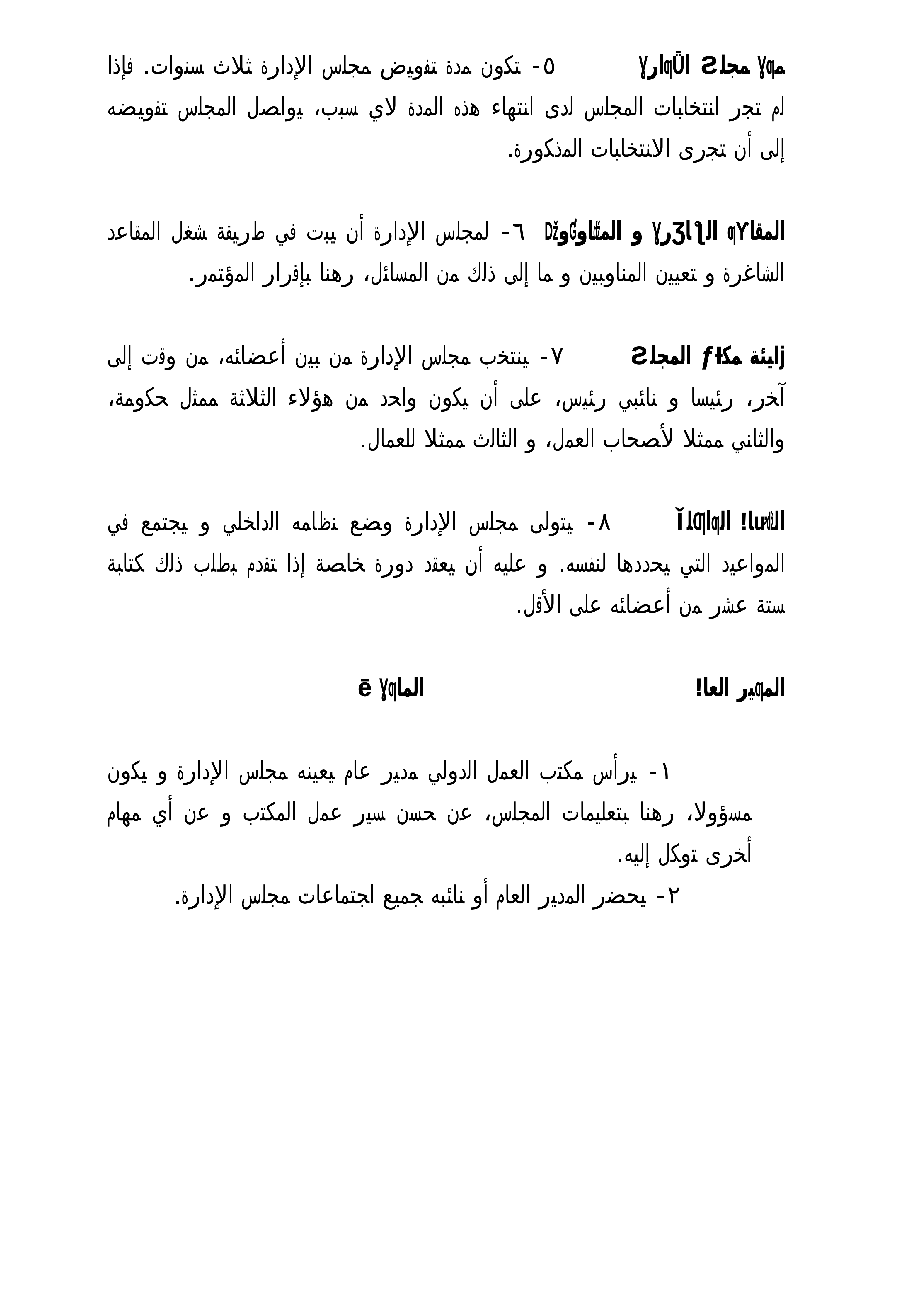
و أربعة عشر يمثلون أصحاب العمل،

و أربعة عشر يمثلون العمال.

ممثلو الحكومات ٢- تعين الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية عشرة أعضاء من بين الأشخاص الثمانية و العشرين الذين يمثلون الحكومات، بينما يعيّن الثمانية عشر الباقين الأعضاء الذين يختارهم لهذا الغرض المندوبون الحكوميون في المؤتمر، بعد استبعاد مندوبي الدول الأعضاء العشرة سالفة الذكر.

الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية ٣- يحدد مجلس الإدارة، عند الاقتضاء، الدول الأعضاء ذات الصناعية، و يضع قواعد تكفل قيام لجنة محايدة بالنظر في جميع المسائل المتصلة باختيار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية قبل أن يبت فيها مجلس الإدارة. و يفصل المؤتمر في أي اعتراض تقدمه أي دولة عضو على إعلان مجلس الغدارة الذي يحدد الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، و لكن تقديم اعتراض غلى المؤتمر لا يوقف تطبيق الإعلان غلى أن يفصل المؤتمر في هذا الإعتراض.

ممثلو أصحاب العمل و العمال ٤- يقوم مندوبو أصحاب العمل و مندوبو العمال في المؤتمر، على التوالي بانتخاب الأشخاص الذين يمثلون أصحاب العمل و الاشخاص الذين يمثلون العمال.



مϙϒ مجاƧ الǀϙارϒ ٥- تكون مدة تفويض مجلس الإدارة ثلاث سنوات. فإذا لم تجر انتخابات المجلس لدى انتهاء هذه المدة لاي سبب، يواصل المجلس تفويضه إلى أن تجرى الانتخابات المذكورة.

المقاϒϙ الϡاƷرϒ و المناوΑϓن ٦- لمجلس الإدارة أن يبت في طريقة شغل المقاعد الشاغرة و تعيين المناوبين و ما إلى ذلك من المسائل، رهنا بإقرار المؤتمر.

زاϴئة مكƫƒ المجاƧ ٧- ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه، من وقت إلى آخر، رئيسا و نائبي رئيس، على أن يكون واحد من هؤلاء الثلاثة ممثل حكومة، والثاني ممثلا لأصحاب العمل، و الثالث ممثلا للعمال.

النϘاϡ الϙاϢلϲ ٨- يتولى مجلس الإدارة وضع نظامه الداخلي و يجتمع في المواعيد التي يحددها لنفسه. و عليه أن يعقد دورة خاصة إذا تقدم بطلب ذلك كتابة ستة عشر من أعضائه على الأقل.

المϙϴر العاϡ **الماϙϒ ē**

١- يرأس مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس الإدارة و يكون مسؤولا، رهنا بتعليمات المجلس، عن حسن سير عمل المكتب و عن أي مهام أخرى توكل إليه.

٢- يحضر المدير العام أو نائبه جميع اجتماعات مجلس الإدارة.

الموDžو2Ư **Ĕ Ǆǫالما**

Džالتعيي ١- يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي طبقا لما يقره مجلس الإدارة من لوائح.

٢- يختار المدير العام أشخاصا متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع المراعاة الواجبة لكفاءة عمل المكتب.

٣- يكون عدد معين من هؤلاء الأشخاص من النساء.

ƯلاǤƯ لǫوǏ

لمǃǃ! المكتƒ ٤- تكون مهام المدير العام و موظفي المكتب ذات طابع دولي بحت. و على المدير العام و موظفي المكتب، في أدائهم لواجباتهم، ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من اي حكومة أو من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة. و أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسؤولين سوى أمام المنظمة.

٥ - تتعهد كل دولة عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام و موظفيه و بعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم.

وƯائƐ المكتƒ **Čċ Ǆǫالما**

١- تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال و نظام العمل، و بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية، و القيام باي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة.

٢- على المكتب، رهنا بما قد يصدره إليه مجلس الإدارة من توجيهات –

(أ) إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر،

(ب) تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومات، بناء على طلبها، و في حدود سلطاته، في ما يختص بصياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر، و بتحسين الممارسات الإدارية و نظم التفتيش،

(ج) الإضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور في ما يختص بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات،

(د) تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية الدولية، باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة.

٣- و على وجه العموم، تكون للمكتب أي سلطات و مهام أخرى قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة.

العلاقات مع الحكومات **المادة ١١**

يجوز للوزارات المختصة بالشؤون الصناعية و العمالية في حكومة أي دولة عضو أن تتصل مباشرة بالمدير العام عن طريق ممثل حكومتها في مجلس إدارة مكتب العمكل الدوليي أو، إذا لم يكن لها مثل هذا الممثل، عن طريق أي موظف مختص آخر تعينه الحكومة لهذا الغرض.

العلاقات مع

المنظمات الدولية **المادة ١٢**

١- تتعاون منظمة العمل الدولية، في إطار هذا الدستور، مع أي منظمة دولية عامة مكلفة بتنسيق أنشطة المنظمات الدولية العامة

ذات المسؤوليات المتخصصة و مع المنظمات الدولية العامة ذات المسؤوليات المتخصصة في الميادين التي تتصل بعملها.

٢- لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ترتيبات مناسبة تتيح لممثلي المنظمات الدولية العامة الاشتراك في مداولاتها دون أن يكون لهم حق التصويت.

٣- لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ترتيبات مناسبة تسمح لها بإجراء ما تراه مستصوبا من مشاورات مع المنظمات الدولية غير الحكومية المعترف بها، بما في ذلك المنظمات الدولية لأصحاب العمل و للعمال و المزارعين و التعاونيين.

الترتيبات المالية
و ترتيبات الميزانية المادة ١٣

١- لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ مع الأمم المتحدة ما يبدو مناسبا من الترتيبات المالية و ترتيبات الميزانية.

٢- و إلى أن يتم استكمال الترتيبات المذكورة أو في أي وقت لا تكون هذه الترتيبات نافذة فيه-

(أ) تدفع كل دولة من الدول الأعضاء نفقات سفر و إقامة مندوبيها و مستشاريهم، و ممثليها المشتركين في دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة، تبعا للحالة،

(ب) يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات المكتب الأخرى، و نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية،

(ج) يحدد المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين جميع الترتيبات المتصلة بإقرار ميزانية منظمة العمل الدولية و تخصيص أنصبة الدول الأعضاء و تحصيلها.

و تقضي الترتيبات المذكورة بقيام لجنة من ممثلي الحكومات بإقرار الميزانية و الترتيبات المتعلقة بتوزيع النفقات على الدول أعضاء المنظمة.

٣- تتحمل الدول أعضاء منظمة العمل الدولية نفقات المنظمة وفقا للترتيبات النافذة عملا بالفقرة ١ أو الفقرة ٢ (ج) من هذه المادة.

التأخر في دفع الاشتراكات

٤- تحرم الدولة عضو المنظمة المتأخرة في دفع اشتراكها في نفقات المنظمة من حق التصويت في المؤتمر، أو في مجلس الإدارة، أو في أي لجنة، أو من حق حق الإشتراك في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة إذا كانت المتأخرات المستحقة عليها تساوي أو تتجاوز الاشتراك المستحق عليها عن كامل السنتين المنقضيتين، على أنه يجوز للمؤتمر أن يقرر، بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، السماح للدولة العضو المذكورة بالتصويت إذا تبين أن تأخرها عن الدفع يعود إلى ظروف خارجة عن ارادتها.

المسؤولية المالية للمدير العام

٥- يكون المدير لمكتب العمل الدولي مسؤولا أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال منظمة العمل الدولية في وجوهها.

الفصل الثاني – القواعد الإجرائية

المادة ١٤

جدول أعمال المؤتمر

١- يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال جميع دورات المؤتمر، و يضع في اعتباره أي اقتراح بشأن الجدول المذكور تتقدم به حكومة

أي دولة عضو، أو تتقدم به أي منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها في مفهوم المادة ٣، أو اي منظمة دولية عامة.

ÜlمYŬ ɋlɋYŬl

المـDtمر

٢- يضع مجلس الإدارة قواعد تكفل الإعداد الفني الدقيق و التشاور الكافي مع الدول الأعضاء التي يخصها الأمر بالدرجة الأولى، عن طريق مؤتمر تحضيري أو بوسيلة أخرى، قبل أن يقوم المؤتمر باعتماد أي اتفاقية أو توصية.

ÜɋɊwجــحالة

ÜlŬYمات و التقارير

ĈÐ ɣɋالما

١- يضطلع المدير العام بمهام الأمين العام للمؤتمر، و يحيل جدول أعمال كل دورة إلى الدول الأعضاء بحيث يصل إليها قبل أربعة أشهر من موعد افتتاح الدورة، كما يحيله، عن طريقها، إلى المندوبين غير الحكوميين متى تم تعيينهم.

٢- تحال التقارير المتعلقة بكل بند من بنود جدول الأعمال بحيث تصل إلى الدول الأعضاء في موعد يسمح لها بدراستها دراسة وافية قبل انعقاد المؤتمر. و يضع مجلس الإدارة القواعد التي تضمن تطبيق هذا الحكم.

ĂlY llŢlرŧYŬl

جوqü lŬYماü **المالqγ đČ**

١- لكل من حكومات الدول الأعضاء أن تعترض رسميا على إدراج أي بند أو بنود في جدول الأعمال. و عليها أن تعرض أسانيد هذا الإعتراض في مذكرة موجهة إلى المدير العام الذي يعممها على جميع الدول أعضاء المنظمة.

٢- لا تستبعد البنود موضوع الإعتراض من جدول أعمال المؤتمر، إذا أيدت دراستها أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين في المؤتمر.

qرا ŧ المŧDمر

ǅqlو جqيqγ ٣- إذا قرر المؤتمر (على خلاف ما ورد في الفقرة السابقة) بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين، أن ينظر في مسألة ما، تدرج هذه المسألة في جدول أعمال الإجتماع التالي.

زايئة مكŧ ƒ المŧDمر

و Ƨير ƈYمالzǈ و لجاǆdžǈ **المالqγ ĒČ**

١- ينتخب المؤتمر رئيسا و ثلاثة نواب رئيس، و يكون واحد من نواب الرئيس من مندوبي الحكومات و واحد من مندوبي أصحاب العمل و واحد من مندوبي العمال. و ينظم المؤتمر القواعد الإجرائية الخاصة به، و له أن يشكل لجانا لدراسة أي مسائل يرى بحثها و لتقديم تقارير عنها.

التصويت ٢- تقرر أي مسألة بالأغلبية العادية لأصوات المندوبين الحاضرين، ما لم يرد نص صريح على خلاف ذلك في هذا الدستور، أو في أحكام أي اتفاقية أو أي صك يضفي سلطات على المؤتمر، أو في الترتيبات المالية و المتعلقة بالميزانية المعتمدة بمقتضى المادة ١٣.

النصاب القانوني ٣- يعتبر التصويت باطلا ما لم يبلغ مجموع عدد الأصوات المقترع بها نصف عدد المندوبين الحاضرين في المؤتمر.

اللجان الفنية **المادة Čē**

للمؤتمر أن يضم إلى أي لجان يشكلها خبراء فنيين دون أن يكون لهم حق التصويت.

الاتفاقيات و التوصيات **المادة ČĚ**

مقررات المؤتمر ١- متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات: (أ) في شكل اتفاقية دولية، أم (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه، مناسبا أو صالحا في ذلك الحين، لأن يكون مادة لاتفاقية.

الأغلبية اللازمة ٢- و في كلتا الحالتين، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية، حسب الحالة، أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي.

التعديلات اللازمة لمواجهة الظروف المحلية

٣- يراعي المؤتمر، و هو يصوغ أي اتفاقية أو توصية عامة التطبيق، وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها مختلفة اختلافا جوهريا، بسبب مناخها أو عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو اي أوضاع أخرى خاصة، و يقترح ما قد يعتبره ضروريا من تعديلات لجعلها تتفق مع أحوال هذه البلدان.

التوثيق

٤- يتم توثيق نسختين من الاتفاقية أو التوصية بأن يوقع عليهما رئيس المؤتمر و المدير العام. و تودع إحدى هاتين النسختين في محفوظات مكتب العمل الدولي و الأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة. و يقوم المدير العام بإبلاغ نسخة معتمدة من الاتفاقية أو التوصية لكل دولة من الدول الأعضاء.

التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقيات

٥- حين يتعلق الأمر باتفاقية –

(أ) تبلغ الاتفاقية إلى جميع الدول الأعضاء كيما تقوم بالتصديق عليها،

(ب) تتعهد كل من الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، و ذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في اقرب وقت ممكن عمليا إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على أن لا يتجاوز باي حال ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر،

(ج) تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة و عن الإجراءات التي اتخذتها،

(د) تقوم الدولة العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام و باتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية،

(هـ) إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، و بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.

حين يتعلق الأمر بتوصية –

الزاما ا الهوث [illegible]

[illegible] فيما

يتعلق [illegible] (أ) تبلغ التوصية إلى جميع الدول الأعضاء لتنظر فيها بغية انفاذها عن طريق تشريع وطنسي أو أي طريق آخر،

(ب)تتعهد كل من الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، بغية إصدار

تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، و ذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عمليا إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على ألا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهرا بع داختتام دورة المؤتمر،

(ج)تقوم الدولا لأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخدة عملا بهذه المادة من أجل عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة و عن الإجراءات التي اتخذتها،

(د)لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الموقف القانوني و العملي لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية و ذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضروريا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

الالتزامات الدول الاتحادية

٧- حين تكون الدولة اتحادية، تطبق الأحكام التالية –

(أ) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة، بحكم نظامها الدستوري، لاتخاذ إجراء اتحادي، تكون التزامات الدول الاتحادية هي نفس التزامات الدول الأعضاء التي ليست دولا اتحادية،

(ب) في حالة الاتفاقيات و التوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية، بحكم نظامها الدستورين، أكثر ملاءمة، كليا أو جزئيا لإجراء تتخذه الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة لها منها لإجراء اتحادي، يكون على الحكومة الاتحادية –



"١" أن تتخذ، وفقا لدستورها و لدساتير الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية، ترتيبات فعالة تكفل أن يتم عرض الاتفاقـ ـ ـ ـ ـ ـيات و التوصيات المذكورة، على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، و ذلك في غضون فترة لا تتجاوز ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر،

"٢" أن تتخذ، رهنا بموافقة سلطات الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية، ترتيبات لعقد مشاورات دورية بين سلطات الاتحاد و سلطات الولايات أو المحافظات أو الكانتونات تهدف إلى أن يتم، داخل الدولة الاتحادية، اتخاذ إجراءات منسقة لإنفاذ أحكام الاتفاقيات و التوصيات المذكورة،

"٣" أن تبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقيات و التوصيات المذكورة على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطات التي اعتبرت مختصة و عن الإجراءات التي اتخذتها،

"٤" أن تقوم، بصدد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدق عليها، و على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني و العملي للاتحاد و الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، من إنفاذ أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طري آخر،

"٥" أن تقوم بصدد كل توصية من هذا القبيل، و على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني و العملي للاتحاد و الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية، و ذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضروريا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها و تطبيقها.

I liš2ŧŰا رkc

و الŧوTيا I ĂlY

الٙحكا! القائمة

الٙكار مواŧlƔ ٧- لا يعتبر اعتماد المؤتمر لاي اتفاقية أو توصية، أو تصديق أي دولة عضو على أي اتفاقية، مسا بأي حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين أحكاما أكثر مواتاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية.

الŧsجيü lqjn

الٙم! المŧحqƔ **الماqƔ ċč**

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ أي اتفاقية تم التصديق عليها على هذا النحو إلى الأمين العام للأمم المتحدة، لتسجيل التصديق وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة، و لكن الاتفاقية لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي صدقت عليها.

مƪاريU الŰŧ2liš I الŧ Ĭ

Ű يعŧمqjاll المDŧمر **الماqƔ ČČ**

١- إذا لم يحصل أي مشروع اتفاقية معروض على المؤتمر لإقراره بصفة نهائية على تأييد ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، يظل من حق أي دول أعضاء في المنظمة، برغم ذلك، أن تجعل منه اتفاقية فيما بينها.

٢- تقوم الحكومات المعنية بإبلاغ أي اتفاقية عقدتها على هذا النحو إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي و إلى الأمين العام للأمم المتحدة بغية تسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

التقاريرالسdžوية

I ليا5ا2ŧÚI DžY

المTqق YليNJI المqƔ ĉĉ

تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها. و يتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات.

qراSة التقارير

و ŧGلي3NJI المqƔ ĉĎ

١ - يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للمعلومات و التقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها عملا بالمادتين ١٩ و ٢٢.

٢ - تقوم كل دولة عضو بموافاة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في مفهوم المادة ٣ بنسخ من المعلومات و التقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملا بالمادتين ١٩ و ٢٢.

الƖكاوnj مDž Yq!

ŧƯGيق I ليا5ا2ŧÚI المqƔ ĉď

إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي شكوى بأن دولة عضوا ما قصرت على أي نحو عن تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الشكوى إلى الحكومة المدعى عليها، و له أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسبا بشأن الموضوع.

ǆʅ ر الʅكاوnj　　　　　　　المادɋ ČĐ

إذا لم يصل أي رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل ردا مقنعا، كان من حق المجلس أن ينشر الشكوى و معها الرد عليها إن وجد.

الʅكاوnj مǅ ɣɋ!

الɋتقيɂ ŀɐ5ɣاتية　　　　　　　المادɋ čđ

١- لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت كلتاهما عليها طبقا لأحكام المواد السابقة.

٢- يجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسبا، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقا للنهج المنصوص عليه فيما بعد، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبينه المادة ٢٤.

٣- إذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة إبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى و لم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعا، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى و تقديم تقرير بشأنها.

٤- يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، أما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.

٥- حين تطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة ٢٥ أو المادة ٢٦، يكون من حق الحكومة المعنية، إذا لم تكن ممثلة سلف فيهن أن ترسل ممثلا للإشتراك في مداولات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسألة. و تخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه مسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية.

التعاǅ مŪ
لجǆة التحقيق **المادɤ čĒ**

تتعهد كل من الدول الأعضاء عند إحالة شكوى ما غلى لجنة تحقيق عملا بأحكام المادة ٢٦، بأن تضع تحت تصرف اللجنة، سواء كانت معنية مباشرة بالشكوى أو لم تكن، جميع ما في حوزتها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى.

تقرير لجǆة التحقيق **المادɤ čē**

تقوم لجنة التحقيق، متى استكملت نظرها في الشكوى، بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف، و التوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لإزالة اسباب الشكوى، و تحدد المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه الخطوات.

متابǾعة تقرير
لجǆة التحقيق **المادɤ čĔ**

١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة و إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى، و يتكفل بنشره.

٢- تقوم كل من الحكومات المذكورة، خلال ثلاثة أشهر، بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها أو عدم قبولها التوصيات الواردة في تقرير اللجنة، و بما إذا كانت ترغب، في حال عدم قبولها تلك التوصيات، في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية.

الɋɫɫɭɭɭɡ ƔƔǄƔ ر f

اŰƋƲƷيا ا و الƗƫيا ا

ƔƍƿƸƉƗ ا الƣƧƫƨƗ المƉƉƗة **المادƔ Ďċ**

إذا تخلفت أي دولة عضو عن اتخاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرات ٥(ب) أو ٦ (ب) أو ٧ (ب) من المادة ١٩ بصدد اتفاقية أو توصية ما، كان من حق أي دولة عضو أخرى إحالة الموضوع إلى مجلس الإدارة، و على مجلس الإدارة، إذا انتهى إلى وجود التخلف المذكور، أن يبلغ الأمر إلى المؤتمر.

ƽرارا ا محكمة

العƉƍ الƉولية **المادƔ ĎČ**

يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائيا بشأن أي شكوى أو مسألة أحيلت إليها عملا بالمادة ٢٩.

المادƔ Ďč

لمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات خلصت غليها لجنة التحقيق.

[illegible] لجنة التحقيق و محكمة العدل الدولية

المادة ٣٣

إذا تخلفت أي دولة عضو، خلال المهلة المحددة، عن تنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق أو قرارا محكمة العدل الدولية تبعا للحالة، يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء الذي يبدو له مناسبا و كفيلا بضمان الإمتثال لتلك التوصيات.

[illegible] لجنة التحقيق و محكمة العدل الدولية

المادة ٣٤

للحكومة المتخلفة أن تبلغ مجلس الإدارة في أي وقت بأنها اتخذت الخطوات اللازمة لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو التوصيات الواردة في قرار محكمة العدل الدولية، تبعا للحالة، و أن تطلب منه تشكيل لجنة تحقيق للتثبت من صحة أقوالها. و في هذه الحالة تنطبق أحكام المواد ٢٧ و ٢٨و ٢٩و ٣١و ٣٢، فإذا جاء تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية في صالح الحكومة المتخلفة، كان على مجلس الإدارة أن يوصي فورا بوقف أي إجراء يكون قد اتخذ عملا بالمادة ٣٣.

الT2ü KJlkJl – ¢حكا! Yامة

I يا5l2ŧÚl يقGU'ŧ

YlĂ Úl5الي! اlŧGعة　　　　　الماqɣ ĐĎ

١- تتعهد الدول الأعضاء بأن تطبق ما صدقت عليه من اتفاقيات طبقا لأحكام هذا الدستور، على الأقاليم التابعة التي تكون مسئولة عن علاقاتها الدولية، بما في ذلك أي أقاليم خاضعة للوصاية تكون هي السلطة القائمة بإدارتها، غلا حين يكون موضوع الاتفاقية داخلا في اختصاصات الحكم الذاتي للاقاليم، أو حين تكون الاتفاقية غير قابلة للتطبيق بسس الظروف المحلية، أو غير قابلة للتطبيق غلا بعد أن تدخل عليها التعديلات الضرورية لتكييفها مع الظروف المحلية.

٢- على كل دولة عضو تصد على اتفاقية ما أن توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، في اقرب وقت ممكن بعد هذا التصديق، إعلانا يحدد، بشأن الأقاليم غير المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ أدناه، إلى اي مدى تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية، مع إيراد جميع المعلومات التفصيلية التي تقضي بها الاتفاقية.

٣- لكل دولة عضو وجهت إعلانا عملا بالفقرة السابقة أن توجه بين الحين و الحين، وفقا لأحكام الاتفاقية، إعلانا لاحقا يغير من مضمون أي إعلان سابق، و يحدد الموقف الراهن بصدد الاقاليم المذكورة.

٤- حين يكون موضوع الاتفاقية داخلا في سلطات الحكم الذاتي لإقليم تابع، تقوم الدولة العضو المؤولة عن العلاقة الدولية لهذا الإقليم بإحاطة حكومة الإقليم علما بالاتفاقية، في اقرب وقت ممكن، كيما تقوم الحكومة المذكورة بغصدار تشريع أو باتخاذ إجراء آخر.

و على إثر ذاك يجوز للدلولة العضو، بالاتفاق مع حكومة الغقليم، أن توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبولها الالتزامات التي تقضي بها الاتفاقية بالنيابة عن الغقليم المذكور.

٥- يجوز توجيه الإعلان بقبول الالتزامات التي تقضي بها أي اتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي-

(أ) من قبل دولتين عضوين في المنظمة أو أكثر حين يتصل الأمر بإقليم يخضع لسلتهما أو سلطتها المشتركة،

(ب) أو من قبل اي سلطة دولية مسؤولة عن إدارة إقليم ما، بموجب أحكام ميثاق الأمم المتحدة أو أي أحكام أخرى، حين يتصل الأمر بهذا الإقليم.

٦- يستتبع قبول الإلتزامات التي تقضي بها اتفاقية ما بموجب الفقرة ٤ أو الفقرة ٥ القبول نيابة عن الإقليم المعني، بالإلتزامات التي تنص عليها أحكام الاتفاقية و بالإلتزامات التي تنطبق، بموجب دستور المنظمة، على الاتفاقيات التي تم التصديق عليها، و يجوز أن يحدد إعلان القبول ما يلزم إدخاله على أحكام الاتفاقية من تعديلات لتكييف الاتفاقية مع الظروف المحلية.

٧- لكل دولة عضو أو سلطة دولية وجهت إعلانا عملا بالفقرة ٤ أو الفقرة ٥ من هذه المادة، القيام بين الحين و الحين، وفقا لأحكام الاتفاقية، بتوجيه إعلان لاحق يغير من مضمون أي إعلان سابق أو ينقض قبول الإلتزامات التي تقضي بها أي اتفاقية بالنيابة عن الإقليم المعني.

٨- إذا لم تقبل الإلتزامات التي تقضي بها اتفاقية ما نيابة عن إقليم من الأقاليم التي تستهدفها الفقرة ٤ أو الفقرة ٥ من هذه المادة، يكون على الدولة العضو أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية تقديم تقرير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عن الموقف القانوني و العملي لهذا الإقليم من المسائل التي تتناولها الاتفاقية. و يجب أن يعرض التقرير المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو

الإجراءات الإدارية، أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، مع بيان المصاعب التي تمنع أو تؤخر قبول الاتفاقية المذكورة.

تعديل الدستور — المادة [illegible]

يبدأ نفاذ التعديلات التي تدخل على هذا الدستور و التي يعتمدها المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، متى صدقت على هذه التعديلات أو قبلتها ثلثا الدول أعضاء المنظمة، على أن يكون منها خمسة من الدول الأعضاء العشرة الممثلة في مجلس الإدارة بصفتها دولا أعضاء ذات أهمية صناعية رئيسية وفقا لأحكام الفقرة ٣ من المادة ٧ من هذا الدستور.

تفسير الدستور و الاتفاقيات — المادة [illegible]

١- تحال إلى محكمة العدل الدولية، للبت فيها، أي مسألة أو منازعة بشأن تفسير هذه الدستور أو تفسير أي اتفاقية لاحقة عقدها الأعضاء عملا بأحكام هذا الدستور.

٢- خروجا على أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، يجوز لمجلس الإدارة أن يضع قواعد، يعرضها على المؤتمر لإقرارها، من أجل تكوين محكمة للبت العاجل في أي منازعة أو مسألة تتصل بتفسير اتفاقية ما يمكن أن يحيلها إليها مجلس الإدارة أو تحال إليها وفقا لأحكام الاتفاقية المعنية. على أي محكمة مكونة بمقتضى هذه الفقرة تكون ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية.

و يتم إبلاغ الدول أعضاء المنظمة بكل حكم يصدر من تلك المـ ـحكمة، و تعرض على المؤتمر أي ملاحظات قد تبديها هذه الدول بصددها.

الم؈مرا ا ألإقليمية **Ďē ɣɋالماɑ**

١- لمنظمة العمل الدولية أن تعقد من المؤتمرات الاقليمية و أن تنشئ من الوكالات الاقليمية ما تراه مفيدا لتحقيق أهداف المـــــنظمة و مقاصدها.

٢- تخضع سلطات المؤتمرات الاقليمية و مهامها و إجراءاتها لقواعد يضعها مجلس الإدارة و يعرضها على المؤتمر العام لإقرارها.

الƊǖ ƲالراƂ – ǫحكا! م؈رƊة

المركز القاȂوǆ
للمǆƊمة **ĎĚ ɣɋالماɑ**

تكون لمنظمة العمل الدولية شخصيتها الاعتبارية الكاملة، و لها على وجه الخصوص –

(أ) أهلية التعاقد،

(ب) أهلية حيازة الأموال المنقولة و غير المنقولة و التصرف فيها،

(ج)أهليةالتقاضي.

المزايا و الحƊǎǆا **ďĉ ɣɋالماɑ**

١- تتمتع منظمة العمل الدولية داخل أراضي كل من الدول الأعضاء فيها بما يقتضيه تحقيق مقاصدها من مــزايا و حصانات.

٢- كما يتمتع المندوبون المشتركون في المؤتمر و أعضاء مجلس الإدارة و المدير العام و موظفو المكتب، بما يقتضيه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظمة من مزايا و حصانات.

٣- تحدد المزايا و الحصانات المذكورة باتفاق مفصل تعده المنظمة بغية قبول الدول الأعضاء له.

مرفق
الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد
منظمة العمل الدولية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدواية، المنعقد في فيلادلفيا في دورته السادسة و العشرين ، يعتمد بهذه الوثيقة، في هذا اليوم العاشر من شهر أيار / مايو عام أربعة و أربعين و تسعمائة و ألف، الإعلان التالي الخاص بأهـ ـداف و مقاصد منظمة العمل الدولية و بالمبادئ التي ينبغي أن تستوحيها الدول الاعضاء في سياساتها.

أولاً

يؤكد المؤتمر المبادئ الأساسية التي أقيمت عليها المنظمة، و على وجه الخصوص:

(أ) أن العمل ليس سلعة،

(ب) أن حرية الرأي و حرية الإجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم،

(ج)أن الفقر في أي مكان يشكل خطرا على الرفاه في كل مكان،

(د)أن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها و مواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة، و بجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلو العمال و أصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الـ ـ ـحر و القرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع.

ثانيا

لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كليا صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عاملي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية، فإنه يؤكد:

(أ) أن لجميع البشر، أيا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة، و الأمن الاقتصادي، و تكافؤ الفرص،

(ب) أن توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية و دولية،

(ج)أن جميع السياسات و التدابير الوطنية و الدولية، و لا سيما في الميدان الاقتصادي و المالي، يجب أن تقيّم على هذا الضوء، و ألا تقبل غلا بالقدر الذي يتبدى فيه أن من شأنها أن تيسر، لا أن تعرقل، إنجاز هذا الهدف الأساسي،

(د) أن على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات و التدابير الاقتصادية و المالية الدولية و الحكم عليها على ضوء هذا الهدف الأساسي،

(هـ) أن لمنظمة العمل الدولية، و هي تنهض بالمهام الموكولة غليها، و بعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية و المالية ذات الصلة، أن تدرج في مقـ ـ ـ ـ ـرراتها و توصياتها أي أحكام تراها مناسبة.

lkJlk

يعترف المؤتمر بإلتزام منظمة العمل الدولية أمام الملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق:

(أ) العمالة الكاملة و رفع مستويات المعيشة،

(ب) تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح إلى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة و خبرة و يسهمون على خير وجه في رفاهية المجموع،

(ج) توفير، الوسائل لتدريب العمال و لتيسير نقلهم، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستيطان، و ذلك كوسيلة لبلوغ هذا الهدف، و في ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين،

(د) سياسا تأجور و مكاسب و ساعات عمل و غير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، و توفير أجر يضمن حدا أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية،

(هـ) الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، و تعاون الإدارة و العمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الاتاج، و تعاون العمال و أصحاب العمل في إعداد و تطبيق التدابير الاجتماعية و الاقتصادية،

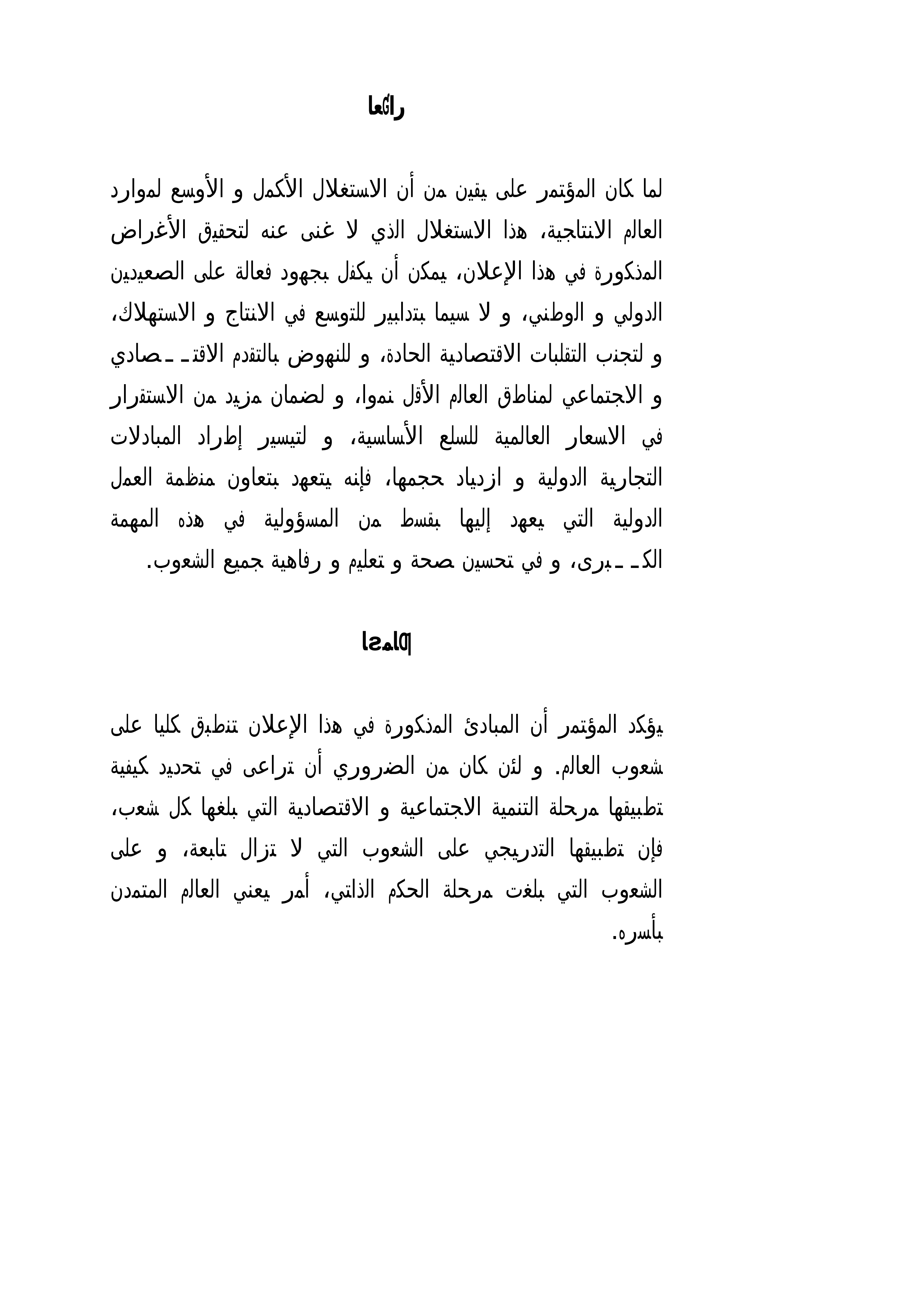
(و) مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية و توفير رعاية طبية شاملة،

(ز) الحماية الوافية لحياة وصحة العاملين في جميع المهن،

(ح) رعاية الطفولة و الأمومة،

(ط) توفير التغذية الكافية و السكن المناسب و المرافق الترفيهية و الثقافية،

(ي) كفالة تكافؤ الفرص في التعليم و التدريب المهني.



رابعا

لما كان المؤتمر على يقين من أن الاستغلال الأكمل و الأوسع لموارد العالم الانتاجية، هذا الاستغلال الذي لا غنى عنه لتحقيق الأغراض المذكورة في هذا الإعلان، يمكن أن يكفل بجهود فعالة على الصعيدين الدولي و الوطني، و لا سيما بتدابير للتوسع في الانتاج و الاستهلاك، و لتجنب التقلبات الاقتصادية الحادة، و للنهوض بالتقدم الاقتـ ـصادي و الاجتماعي لمناطق العالم الأقل نموا، و لضمان مزيد من الاستقرار في الاسعار العالمية للسلع الأساسية، و لتيسير إطراد المبادلات التجارية الدولية و ازدياد حجمها، فإنه يتعهد بتعاون منظمة العمل الدولية التي يعهد إليها بقسط من المسؤولية في هذه المهمة الكـ ـبرى، و في تحسين صحة و تعليم و رفاهية جميع الشعوب.

خامسا

يؤكد المؤتمر أن المبادئ المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كليا على شعوب العالم. و لئن كان من الضروري أن تراعى في تحديد كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية و الاقتصادية التي بلغها كل شعب، فإن تطبيقها التدريجي على الشعوب التي لا تزال تابعة، و على الشعوب التي بلغت مرحلة الحكم الذاتي، أمر يعني العالم المتمدن بأسره.

قـــائـــمـــة الــمــراجـــع

أولا: المؤلفات

١- باللغة العربية:

* د. سليمان أ ية " التنظيم القانو لعلاقات العمل التشـريع ا زائـري - ا زء الأول: مبادئ قانون العمل "
ا زائر: ديوان ا طبوعات ا امعية، ١٩٩٨، ١٢٧ ص.

* د. مد طلعت الغنيمي " الأحكام العامة قانون الأمم : التنظيم الدو "
الإسكندرية: منشأة ا عارف، ١٩٨١، ١٢٧٢ ص.

* د. إبراهيم أ د شلـ " التنظيم الدو : دراسة النظرية العامة و ا نظمـات الدولية"
القاهرة: الدار ا امعية، ١٩٨٤، ٦٠٨ ص.

* د. عبد السلام صا عرفة " ا نظمات الدولية و الإقليمية"
ليبيا: الدار ا ماهـ ية للنشر و التوزيع و الإعلان، ١٩٩٩، الطبعة الثـانيـة، ٧٣٢ ص.

٢- باللغة الفرنسية:

* BAHRAMY, Ahmad-Ali « La législation internationale du travail et son influence sur le droit iranien :Aspects internationaux du problème du développement économique et social »
Paris: Dalloz, 1963, 299 p.

* DREYFUS, Simone « Droit des relations internationales : Eléments de droit international public »
Paris: Cujas, 1988, 305 p.

* GHEBALI, Victor-Yves « L'Organisation internationale du travail »
Genève: Georg, 1987, 332 p.

* MONTCEAU, Marc « L'Organisation internationale du travail »
Paris: PUF, 1964, 127 p.

* PHILIP, Christian « Normes internationales du travail : Universalisme ou Régionalisme »
Bruxelles: Bruylant, 1978, 316 p.

*ROUSSEAU , Charles « Droit international public »
Paris : Sirey, 1953, 510p.

* VALTICOS, Nicolas « Droit international du travail »
Paris: Dalloz, 1983, 2ème ed. , 683 p.

ثانيا: المنشورات

* مكتب العمل الدولي: عمل الأطفال / التقرير الرابع ١٩٩٩- ١٧١ ص.

* Les Normes internationales du travail : Leur nature, leur application, leur valeur - BIT, 1981

* Conventions et Recommandations internationales du travail 1919-1984- Genève: BIT, vol 1 et 2 , 1985

* Résumés de normes internationales du travail- Genève: BIT, 2ème édition mise à jours en 1990 - 133p.

* Les Normes internationales du travail : Manuel d'éducation ouvrière - Genève: BIT, 1992, 143 p.

* Regards sur l'Avenir de la justice sociale: Mélanges à l'occasion du 75 ème Anniversaire de l'OIT - Genève: BIT, 1994, 338 p.

* CIT 85 ème Session 1997 - L'Action normative de l'OIT à l'heure de la Mondialisation- Rapport du Directeur général - Genève: BIT, 1997

ثالثا: المقالات

* ستيفن س. جولان « هل هناك حاجة إ معاي دولية للعمل نع الإغراق الاجتماعي »
لة التمويل و التنمية ، ديسم ١٩٩٧ ، العدد ٤، ص ص .٢٠-٢٣

* BADAOUI, Ahmed Zaki
« Influence des Conventions internationales du travail sur la Convention arabe des normes du travail » in RIT, Vol. 102, 1970, n° 4, pp. 527-549

*DUNNING , Harold
« Les origines de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical » in RIT Vol. 137 , 1998 n°2, pp. 165-186

* GHEBALI, Victor- Yves
« Vers la Réforme de l'Organisation internationale du travail » in AFDI, 1984, pp. 649-671

* LIEMT, Gijsbert Van
« Normes minimales du travail et commerce international : une clause sociale serait-elle opérante » in RIT, vol. 128, 1989, n° 4, pp. 475-492

* MANIN, Aleth
« La Commission d'enquête de l'OIT instituée pour examiner l'Observation de la Convention n° 111 par la République Fédérale d'Allemagne : de nouveaux enseignements » in AFDI, 1988, pp. 365-381

* MAUPAIN, Francis
« La Réforme de l'Organisation internationale du travail » in AFDI, 1987, pp. 478-497

* MENTRI, Messaoud
« L'influence des Conventions internationales du travail sur la législation Algérienne » in RASJE, 1989, n° 2, pp. 547-559

*** MERLE, Marcel**
« Le contrôle exercé par les Organisations internationales sur les activités des Etats Membre » in AFDI, 1959, pp. 411-431

*** MIELE, M**
« Les Organisations internationales et le domaine constitutionnel des Etats » in RCADI, 1970 , Tome 131 , pp. 311-391

*** ROSSILLION, C**
« Droit social international à vocation universelle : Conventions et Recommandations internationales du travail » in Juris Classeur - Paris: Dalloz, 1988, 26 p.

*** SERVAIS, J-M**
« La clause sociale dans les traités de Commerce : Prétention irréaliste ou instrument de progrès social » in RIT, Vol. 128, 1989, n°4, pp. 463-473

*** VALTICOS, Nicolas**
« Une nouvelle Forme d'action internationale : les « contacts directs » de l'OIT en matière d'application de conventions et de liberté syndicale » in AFDI, 1981, pp. 477-489

*** VALTICOS, Nicolas**
« L'Avenir des normes internationales du travail » in RIT, vol. 118, 1979, pp. 721-740

*** VALTICOS, Nicolas**
« Droit international du travail et souverainetés étatiques » in RGDIP – 1976,pp. 123-130

*** WOLF, Francis » L'Interdépendance des Conventions internationales du travail » in RCADI, 1967, Tome 121, pp. 116-219**

*** « L'Algérie et l'OIT » In Revue Algérienne du Travail, n° 8-9 décembre 1969, pp. 21-27**

رابعا: الوثائق

* الدستور ا زائري لـ ٢٨ نوفم ١٩٩٦
* دستور منظمة العمل الدولية
* نظام ا ؤ ر الدو للعمل
* نظام لس الإدارة
* الاتفاقية العربية لقواعد العمل

خامسا: القوانين و النصوص التنظيمية

* عبد الر ن ياوي : النصوص التشريعية و التنظيمية ا اصة بالعمل - مراجعة وفـق التعديلات ا دخلة إ غاية يونيو ١٩٩٨ - ١٩٩٨، ١٧٦ ص.

* القانون رقم ٨٨- ٠٧ ا ؤرخ ٢٦ جانفي ١٩٨٨ و ا تعلق بالوقايـة الصـحية و الأمن وطب العمل - ج ر عدد ٤

* القانون رقم ٩٠-٠٢ ا ؤرخ ٦ فيفري ١٩٩٠ ا تعلق بالوقايـة مـن ال اعـات ا ماعية العمل و تسويتها و ارسة حق الإضراب - ج ر عدد ٦.

* القانون رقم ٩٠-٠٣ ا ؤرخ ٦ فيفري ١٩٩٠ ا تعلق فتشية العمل ا عـ ـدل و ا تمم بتاريخ ١٠ يونيو ١٩٩٦ - ج ر عدد ٦.

* القانون رقم ٩٠-١١ ا ؤرخ ٢١ أبريل ١٩٩٠ ا تعلق بعلاقات العمل - ج ر عدد ١٧

* القانون رقم ٩٠-١٤ المؤرخ ٢ يونيو ١٩٩٠ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم ٩١-٣٠ المؤرخ ٢١ ديسمبر ١٩٩١ و الأمر رقم ٩٦-١٢ المؤرخ ١٠ يونيو ١٩٩٦ - ج ر عدد ٣٦

* القانون رقم ٩٠-٣١ مؤرخ ٤ ديسمبر ١٩٩٠ يتعلق بالجمعيات - ج ر عدد ٥٣

* المرسوم التنفيذي رقم ٩٧-٤٧٤ المؤرخ ٨ ديسمبر ١٩٩٧ المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل - ج ر عدد ٨٢

الفهرس